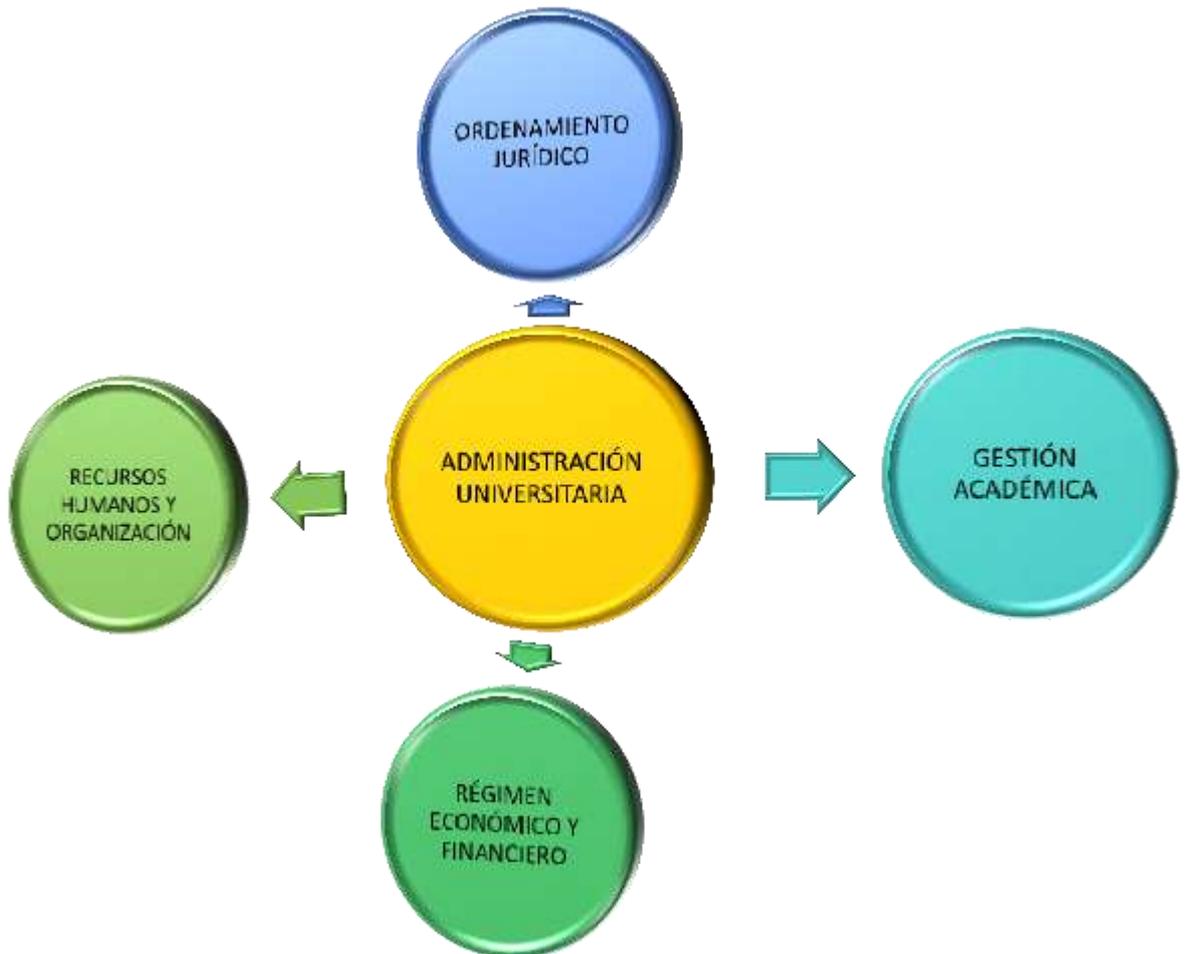




**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**



**PREGUNTAS DE TIPO TEST
Y SUPUESTOS PRÁCTICOS SOBRE
ADMINISTRACIÓN UNIVERSITARIA
AÑO 2020**



Área de Formación del PAS
Universidad de Granada

ISBN: 978-84-9083-395-7



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

PRÓLOGO

Con claro beneficio para las diferentes convocatorias a las Escalas de Administración de la Universidad de Granada se ha elaborado esta recopilación de preguntas tipo test y supuestos prácticos sobre administración universitaria como herramienta útil en la preparación de las oposiciones a la misma.

Contiene 1.763 preguntas y 65 supuestos prácticos, ordenados siguiendo la estructura de los cuatro bloques normativos -Ordenamiento Jurídico, Gestión Académica, Régimen Económico y Financiero y Recursos Humanos y Organización-, constituyendo un manual útil de carácter especialmente práctico, fruto de la experiencia acumulada en el Área de Formación del PAS, que permitirá a la persona opositora ir adquiriendo los conocimientos reglamentarios de estas categorías.

En el índice, la parte dedicada a las preguntas tipo test se desglosa por normas, por lo que fácilmente se pueden localizar las relativas a la normativa que afecta a la convocatoria en cuestión. Además todas las preguntas/respuestas se encuentran referenciadas en los artículos y disposiciones correspondientes de las leyes o normas, lo que lo convierte en un manual de uso básico para favorecer la comprensión y un estudio realmente eficaz.

Por último, se incluyen diferentes modelos de supuestos prácticos y sus propuestas de resolución, permitiendo su comprobación y análisis.

Espero que este libro se convierta en una ayuda efectiva para la superación del proceso selectivo de que se trate.

LA GERENTE,

M^a del Mar Holgado Molina



Área de Formación del PAS
Universidad de Granada



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**



Autor: Juan de Dios Solís López
Escala Técnica de Administración de la Universidad de Granada



Área de Formación del PAS
Universidad de Granada



PREGUNTAS TIPO TEST

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público..... 10
- IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. 29
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes. 37
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. 43
- Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado..... 47
- Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas: Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades andaluzas y las organizaciones sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de 24 de septiembre de 2003: Acuerdo para la homologación del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo para la percepción del complemento de homologación del PAS de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo sobre nuevo complemento de productividad y mejora de la gestión y los servicios para el PAS de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo de las Universidades Públicas de Andalucía en relación con la homologación de la Acción Social de sus empleados. Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo en materia de Prevención de Riesgos Laborales y salud Laboral del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas..... 51
- Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario..... 57
- Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario..... 62
- Normativa reguladora del Profesorado Emérito en la Universidad de Granada (aprobada en la sesión extraordinaria de Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2016)..... 65





Gerencia

Área de Formación del PAS

- Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. 68
- Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. 74
- I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. 77
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Social: Título I Normas generales del sistema de la Seguridad Social y Titulo II Régimen General de la Seguridad Social..... 86
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. 96
- Prevención de riesgos laborales en la Universidad de Granada: Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral (aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2017). 101
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Título Preliminar Objeto y ámbito de la Ley, Título I El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, Título II Políticas públicas para la igualdad, Título IV El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y Título V: Capítulo 1 Criterios de actuación de las Administraciones públicas. 103
- Protocolo de la Universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso (aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2016). 106
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. 109

RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público..... 112
- IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. 114
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre





Gerencia

Área de Formación del PAS

- incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes 115
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado. 116
 - Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado..... 117
 - Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas: Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades andaluzas y las organizaciones sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de 24 de septiembre de 2003: Acuerdo para la homologación del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo para la percepción del complemento de homologación del PAS de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo sobre nuevo complemento de productividad y mejora de la gestión y los servicios para el PAS de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo de las Universidades Públicas de Andalucía en relación con la homologación de la Acción Social de sus empleados. Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo en materia de Prevención de Riesgos Laborales y salud Laboral del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas..... 118
 - Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario..... 120
 - Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario..... 121
 - Normativa reguladora del Profesorado Emérito en la Universidad de Granada (aprobada en la sesión extraordinaria de Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2016). 122
 - Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. 123
 - Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. 124
 - I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía. 125





Gerencia

Área de Formación del PAS

- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Título I Normas generales del sistema de la Seguridad Social y Título II Régimen General de la Seguridad Social. 126
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales. 127
- Prevención de riesgos laborales en la Universidad de Granada: Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral (aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2017). 128
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Título Preliminar Objeto y ámbito de la Ley, Título I El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, Título II Políticas públicas para la igualdad, Título IV El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y Título V: Capítulo 1 Criterios de actuación de las Administraciones públicas. 129
- Protocolo de la Universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso (aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2016). 130
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. 131

ENUNCIADOS SUPUESTOS PRÁCTICOS

- Supuesto Práctico Nº 1 133
- Supuesto Práctico Nº 2 134
- Supuesto Práctico Nº 3 135
- Supuesto Práctico Nº 4 136
- Supuesto Práctico Nº 5 137
- Supuesto Práctico Nº 6 138
- Supuesto Práctico Nº 7 140
- Supuesto Práctico Nº 8 141
- Supuesto Práctico Nº 9 142
- Supuesto Práctico Nº 10 143
- Supuesto Práctico Nº 11 144





Gerencia
Área de Formación del PAS

- Supuesto Práctico Nº 12 145
- Supuesto Práctico Nº 13 146
- Supuesto Práctico Nº 14 147
- Supuesto Práctico Nº 15 148
- Supuesto Práctico Nº 16 149
- Supuesto Práctico Nº 17 150

PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

- Resolución Supuesto Práctico Nº 1..... 152
- Resolución Supuesto Práctico Nº 2..... 158
- Resolución Supuesto Práctico Nº 3..... 161
- Resolución Supuesto Práctico Nº 4..... 165
- Resolución Supuesto Práctico Nº 5..... 170
- Resolución Supuesto Práctico Nº 6..... 174
- Resolución Supuesto Práctico Nº 7..... 176
- Resolución Supuesto Práctico Nº 8..... 179
- Resolución Supuesto Práctico Nº 9..... 183
- Resolución Supuesto Práctico Nº 10..... 187
- Resolución Supuesto Práctico Nº 11..... 191
- Resolución Supuesto Práctico Nº 12..... 195
- Resolución Supuesto Práctico Nº 13..... 198
- Resolución Supuesto Práctico Nº 14..... 202
- Resolución Supuesto Práctico Nº 15..... 206
- Resolución Supuesto Práctico Nº 16..... 209
- Resolución Supuesto Práctico Nº 17..... 212





**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

Gerencia
Área de Formación del PAS

BLOQUE: RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

PREGUNTAS TIPO TEST



Área de Formación del PAS
Universidad de Granada



Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- 1. De acuerdo con lo establecido en el art. 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP) en relación con el personal interino, indique la afirmación incorrecta:**
 - a) Se nombrarán para la sustitución transitoria de los titulares.
 - b) Se nombrarán para la ejecución de programas de carácter temporal.
 - c) Se les aplicará, en cuanto le sea adecuado a su naturaleza, el régimen general de los funcionarios.
 - d) El procedimiento de selección respetará sólo los principios de publicidad, mérito y capacidad.

- 2. La carrera profesional de los funcionarios, según el art. 16 del EBEP. Indique la afirmación incorrecta:**
 - a) Podrá consistir en la carrera horizontal.
 - b) Podrá consistir en la carrera vertical.
 - c) Podrá ser por promoción interna horizontal.
 - d) No podrán progresar simultáneamente en las modalidades de carrera horizontal y vertical.

- 3. Según el art. 20 del EBEP, la continuidad de un puesto obtenido por concurso quedará vinculado:**
 - a) La evaluación del desempeño de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada administración pública determine.
 - b) A la carrera horizontal.
 - c) A la carrera vertical.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 4. Según el art. 24 del EBEP las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública, atendiendo, entre otros a los siguientes factores:**
 - a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.
 - c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 5. De acuerdo con lo indicado en el art. 34 del EBEP, se podrán constituir Mesas Sectoriales de Negociación:**
- a) Sólo para determinadas cuestiones como las retributivas.
 - b) Sí, dependiendo de las Mesas Generales de Negociación.
 - c) Sí, dependiendo de la voluntad de los órganos de representación mayoritaria.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. En las Mesas Generales de Negociación estarán presentes las Organizaciones Sindicales que forman parte de la Mesa General de Negociación siempre que hubieran obtenido:**
- a) Un 20% de los representantes a personal funcionario o laboral de la Mesa que se trate.
 - b) Un 15% de los representantes a personal funcionario o laboral de la Mesa que se trate.
 - c) Un 5% de los representantes a personal funcionario o laboral de la Mesa que se trate.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. Los Pactos y Acuerdos que se lleguen en las Mesas de Negociación, según el art. 38 del EBEP:**
- a) Deberán ser publicados en el Boletín Oficial que corresponda.
 - b) Deberán ser ratificados.
 - c) Se establecerán comisiones Paritarias de seguimiento.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8.Cuál de las siguientes funciones no corresponde a la Junta de Personal y Delegados de Personal, según el art. 40 del EBEP:**
- a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolución probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.
 - b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.
 - c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

d) Emitir informe preceptivo sobre la masa salarial del presupuesto de la Administración Pública de la dependan.

9. Pueden los Delegados de Personal iniciar o ejercitar acciones, como interesados, en vía judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones:

- a) Sí, en algunos casos.
- b) Sí, pero sólo las acciones en vía administrativa.
- c) Sí, acciones en vía administrativa como judicial.
- d) No, estas materias están reservadas a la Mesa General de Negociación.

10. El mandato de los miembros de la Junta de Personal y Delegados de Personal será de:

- a) 4 años para las Juntas de Personal y 5 para los Delegados.
- b) 5 años con posibilidad de reelección.
- c) 4 años sin posibilidad de reelección.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

11. Según el art. 44 del EBEP, uno de los criterios a tener en cuenta en el procedimiento para la elección de las Juntas de Personal y Delegados de Personal será:

- a) Podrán presentar candidaturas las organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas, y los grupos de electores de una misma unidad electoral, siempre que el número de ellos sea equivalente, al menos, al triple de los miembros a elegir.
- b) Podrán presentar candidaturas las organizaciones sindicales legalmente constituidas o las coaliciones de éstas, y los grupos de electores de una misma unidad electoral, siempre que el número de ellos sea equivalente, al menos, al doble de los miembros a elegir.
- c) Se requiere mayoría absoluta de los miembros.
- d) Igual que el punto a), salvo que el número de miembros se corresponda con el cuádruple de los miembros a elegir.

12. Están legitimados, entre otros, para convocar una reunión, según el art. 46 del EBEP:

- a) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 40% del colectivo convocado.
- b) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 45% del colectivo convocado.
- c) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 30% del colectivo convocado.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- d) Los empleados públicos de las Administraciones respectivas en número no inferior al 35% del colectivo convocado.

13. Según el art. 48 del EBEP, los funcionarios públicos tienen derecho a:

- a) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
- b) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de personal mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, hasta un tercio de la jornada.
- d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

14. Durante el permiso por parto regulado en el art. 49 del EBEP, la madre:

- a) No puede realizar ningún trabajo, sólo cuidado al menor.
- b) No puede realizar cursos de formación que convoque la Administración.
- c) Sí puede realizar cursos de formación.
- d) Sí puede realizar cursos de formación pero a partir de la 6ª semana de permiso.

15. Según el art. 50 del EBEP, cuando las situaciones del permiso de maternidad impida iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que corresponda, podrá disfrutar de ellas siempre y cuando:

- a) No haya transcurrido más de 12 meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- b) No haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- c) No haya transcurrido más de 24 meses a partir del final del año en que se hayan originado.
- d) No haya transcurrido más de 36 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

16.Cuál de los siguientes principios no es de aplicación a los empleados públicos en su Código de Conducta:

- a) Austeridad.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- b) Accesibilidad.
- c) Jerarquía.
- d) Integridad.

17. Según el art. 60 del EBEP, los órganos de selección:

- a) Los órganos de selección serán colegiados y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, y se tenderá, asimismo, a la paridad entre mujer y hombre.
- b) El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual podrán formar parte de los órganos de selección.
- c) La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie.
- d) Las respuestas a) y c) anteriores son correctas.

18. La renuncia a la condición de funcionario:

- a) Inhabilita de nuevo para ingresar en la Administración pública.
- b) Inhabilita de nuevo para ingresar en la Administración pública, salvo que sea distinta de la que se prestaba servicio.
- c) Inhabilita de nuevo para ingresar en la Administración pública, pero podrá hacerlo pasados 5 años desde que renunció.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

19. La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público, según el art. 66 del EBEP:

- a) La pena principal o accesoria de inhabilitación especial cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.
- b) La pena principal o accesoria de inhabilitación especial cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga no produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.
- c) La pena principal o accesoria de inhabilitación especial cuando no hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

20. Según el art. 68 del EBEP ¿es posible rehabilitar la condición de funcionario?:

- a) No, bajo ningún concepto.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- b) Sí, como consecuencia de la pérdida de la nacionalidad o de la jubilación por incapacidad permanente.
- c) Sí, mediante un procedimiento especial y sumario.
- d) Sí, mediante un procedimiento especial de protección de derechos fundamentales.

21. Las Ofertas de Empleo Público, según el art. 70 del EBEP:

- a) Deberán desarrollarse dentro del plazo improrrogable de 1 año.
- b) Deberán desarrollarse dentro del plazo improrrogable de 2 años.
- c) Deberán desarrollarse dentro del plazo improrrogable de 4 años.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

22. En las Ofertas de Empleo Público, según el art. 70 del EBEP, podrá contener:

- a) Hasta un 10% adicional de las plazas comprometidas.
- b) Hasta un 5% adicional de las plazas comprometidas.
- c) Hasta un 3% adicional de las plazas comprometidas.
- d) Hasta un 2% adicional de las plazas comprometida.

23. De conformidad con el art. 78 del EBEP:

- a) La provisión de puestos de trabajo en cada Administración pública se llevará a cabo mediante los procedimientos de concurso.
- b) La provisión de puestos de trabajo en cada Administración pública se llevará a cabo mediante los procedimientos de concurso-oposición.
- c) La provisión de puestos de trabajo en cada Administración pública se llevará a cabo mediante los procedimientos de libre designación.
- d) La provisión de puestos de trabajo en cada Administración pública se llevará a cabo mediante los procedimientos de concurso y libre designación con convocatoria pública.

24. La libre designación con convocatoria pública, según el EBEP:

- a) La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional por el órgano competente de la idoneidad de los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto.
- b) El órgano competente para el nombramiento podrá recabar la intervención de especialistas que permitan apreciar la idoneidad de los candidatos.
- c) Los titulares de los puestos de trabajo provistos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública podrán ser cesados discrecionalmente.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- 25. Según el art. 82 del EBEP, los traslados de movilidad por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista:**
- a) Estos traslado tendrán la consideración de movilidad voluntaria.
 - b) Estos traslados tendrán la consideración de traslado forzoso.
 - c) Estos traslados tendrán la consideración de traslado forzoso o voluntaria, de forma potestativa.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 26. La movilidad voluntaria entre Administraciones públicas, se efectuará preferentemente:**
- a) Mediante Convenio Colectivo.
 - b) Mediante Convenio de Conferencia Sectorial.
 - c) Mediante concurso-oposición.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 27. Los funcionarios de carrera que obtengan destino en otras Administraciones públicas a través de los procedimientos de movilidad quedarán respecto a su Administración de origen en la situación administrativa:**
- a) En servicios especiales.
 - b) En servicio activo.
 - c) En Excedencia.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 28. De conformidad con lo establecido en el art. 86 del EBEP, los funcionarios de carrera se registrarán:**
- a) Por las normas del EBEP y por la normativa de función pública de la Administración que preste servicios.
 - b) Sólo por el EBEP y otras normas sectoriales.
 - c) Por el EBEP y por los Pactos y Acuerdos de la Mesa de Negociación.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 29. De conformidad con lo establecido en el art. 88 del EBEP, los funcionarios de carrera se encontrarán en la situación administrativa de “Servicio en otras Administraciones Públicas”:**
- a) Cuando obtengan destino en una Administración pública distinta en virtud de procesos de transferencia.
 - b) Cuando obtengan destino en una Administración pública distinta en virtud de procesos de provisión de puestos de trabajo.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- c) Se rigen por la legislación de la Administración que estén destinados.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

30. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de:

- a) 2 años.
- b) 3 años.
- c) 6 años.
- d) 5 años.

31. El funcionario declarado en la situación de suspensión de funciones, durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción:

- a) No podrá prestar servicios en su Administración pública.
- b) No podrá prestar servicios en su Administración pública, pero sí en Organismos Internacionales.
- c) No podrá prestar servicios en su Administración pública ni en Organismos Internacionales, pero sí en entidades de derecho público o vinculadas a ellas.
- d) En ninguna de las Administraciones citadas.

32. El personal laboral de las Administraciones públicas, según el art. 92 del EBEP:

- a) Se rige por el Convenio colectivo que le sea de aplicación.
- b) Los Convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este capítulo al personal incluido en su ámbito de aplicación en lo que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.
- c) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

33. La potestad disciplinaria del personal al servicio de las Administraciones públicas no se ejercerá según uno de los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad.
- b) Principio de legalidad y tipicidad.
- c) Principio de irretroactividad de disposiciones favorables.
- d) Principio de culpabilidad.

34. Cuando de la instrucción de un expediente disciplinario resulten indicios fundados de criminalidad:

- a) No se suspenderá el procedimiento hasta el final
- b) No se suspenderá el procedimiento y se dará cuenta al Ministerio Fiscal





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- c) Se suspenderá el procedimiento sin dar cuenta al Ministerio Fiscal
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

35. De conformidad con el art. 96 del EBEP, por razón de las faltas cometidas, se podrá imponer las siguientes sanciones:

- a) Despido disciplinario por faltas graves al personal laboral.
- b) Demérito que no penalizará para la promoción.
- c) Apercibimiento.
- d) Revocación nombramiento en caso de funcionarios interinos que solo podrá sancionar la comisión de faltas graves.

36. El alcance de la sanción se establecerá de conformidad con lo indicado en el art. 96 del EBEP:

- a) Grado de Intencionalidad.
- b) Descuido.
- c) Daño interés público.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

37. Se readmitirá al personal laboral fijo, cuando sea declarado improcedente el despido tras la incoación del oportuno expediente:

- a) Por la comisión de una falta muy grave.
- b) Por la comisión de una falta grave.
- c) Por la comisión de 2 faltas, una grave y otra muy grave.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

38. Según el art. 98 del EBEP:

- a) El procedimiento disciplinario para la imposición de faltas leves se llevará a cabo mediante la apertura de expediente disciplinario incoado e instruido con propuesta de resolución.
- b) En dicho procedimiento, no se dará audiencia al interesado al ser una falta leve.
- c) No podrá imponerse sanción por faltas Graves, sino mediante el procedimiento previamente establecido.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

39. De conformidad con lo establecido en el art. 100 del EBEP, se denomina el órgano técnico y de trabajo dependiente de la Conferencia Sectorial de Administración Pública:

- a) Comisión de Coordinación del Empleo Público.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- b) Comisión de Coordinación y Descentralización del Empleo Público.
- c) Comisión de Garantías del Empleo Público.
- d) Comisión de Coordinación, Descentralización y de Garantía del Empleo Público.

40. El R.D. 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Empleado Público:

- a) Se publicó en el BOE nº 261, de 31 de octubre.
- b) Se publicó en el BOE nº 271, de 30 de octubre.
- c) Se publicó en el BOE nº 281, de 31 de octubre.
- d) Se publicó en el BOE nº 291, de 30 de noviembre.

41. El personal laboral de las Administraciones Públicas:

- a) Se rige por el Estatuto de los Trabajadores.
- b) Se rige por el Convenio colectivo que le sea de aplicación.
- c) Se rige sólo por el EBET y supletoriamente por el Estatuto de los Trabajadores.
- d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

42. - De acuerdo con lo dispuesto en el art. 11 del EBEP:

- a) Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas.
- b) Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas, respetando en todo caso, con lo dispuesto en el art. 10 del EBEP.
- c) Realiza funciones propias y además las de asesoramiento especial.
- d) Realiza funciones propias expresamente calificadas como de confianza.

43. Según el art. 13 del EBEP, el personal Directivo Profesional:

- a) La designación de este personal corresponde en exclusiva al Gobierno.
- b) Su designación atenderá al principio de igualdad.
- c) Estará sujeto a evaluación.
- d) La designación corresponde al Gobierno, órgano de gobierno de la CCAA y de las Entidades Locales, sin estar sometido a criterios de evaluación.

44. Los empleados públicos ejercerán de forma colectiva los siguientes derechos individuales:





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- a) Huelga.
- b) Reunión.
- c) Negociación colectiva.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

45. La carrera horizontal de los funcionarios públicos se llevará a cabo:

- a) Mediante el procedimiento de concurso o concurso-oposición.
- b) Se articulará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales.
- c) Se valorará solo las trayectorias y la calidad de los trabajos realizados
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

46. Indique la respuesta correcta:

- a) Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley orgánica de presupuestos.
- b) Se podrán acordar incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.
- c) No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.
- d) Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos y de suplementos de crédito.

47. De acuerdo con lo establecido en el art. 29 del EBEP:

- a) Las Administraciones públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de las leyes de presupuestos.
- b) Las Administraciones públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa regulador de las leyes de presupuestos y de las CCAA.

- c) Las Administraciones públicas podrán destinar cantidades hasta el porcentaje de la masa salarial que se fije en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales del Estado a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los Planes de Pensiones.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

48. Los procedimientos para determinar las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas:

- a) Tendrán en cuenta las previsiones establecidas en el EBEP y Estatuto Trabajadores.
- b) Tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos nacionales ratificados por España.
- c) Tendrá en cuenta lo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado que se aprueben anualmente.
- d) Tendrán en cuenta las previsiones establecidas en los convenios y acuerdos de carácter internacional ratificados por España.

49. Los principios a los que estará sujeta la negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, según se indica en el art. 33 del EBEP son:

- a) Legalidad, tipicidad,, obligatoriedad y transparencia
- b) Legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia
- c) Legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, publicidad y transparencia
- d) Eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración y sometimiento pleno a la ley y al resto del ordenamiento jurídico.

50. El art. 35 del EBEP indica con respecto a la Constitución y composición de las Mesas de Negociación:

- a) Las Mesas a que se refieren los art. 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen como mínimo la mayoría absoluta de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- b) Las Mesas a que se refieren los art. 34, 36.3 y disposición adicional duodécima de este Estatuto quedarán válidamente constituidas cuando, además de la representación de la Administración correspondiente, y sin perjuicio del derecho de todas las organizaciones sindicales legitimadas a participar en ellas en proporción a su representatividad, tales organizaciones sindicales representen como mínimo la mayoría simple de los miembros de los órganos unitarios de representación en el ámbito de que se trate.
- c) La designación de los componentes de las Mesas corresponderá a las partes negociadoras que podrán contar con la asistencia en las deliberaciones de asesores, que intervendrán con voz y voto.
- d) Todas las respuestas anteriores son ciertas.

51. Con respecto a las materias objeto de negociación, indique cuál de los siguientes criterios no es conforme con lo dispuesto en el art. 37 del EBEP:

- a) Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción básica.
- b) Los criterios generales de la acción social.
- c) Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
- d) Los criterios generales sobre la oferta de empleo público.

52. Cada Junta de Personal se compone de un número de representantes, en función del número de funcionarios de la Unidad electoral correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala, en coherencia con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores:

- a) De 50 a 100 funcionarios 6.
- b) De 101 a 250 funcionarios 9.
- c) De 501 a 750 funcionarios 16.
- d) De 1001 en adelante, 1 por cada 1000 o fracción, hasta un máximo de 75.

53. Las Juntas de Personal elegirán de entre sus miembros un Presidente y un Secretario y elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en el presente Estatuto y legislación de desarrollo, remitiendo copia del mismo y de sus modificaciones al órgano u órganos competentes en materia de personal que cada administración determine. El Reglamento y sus modificaciones deberán ser aprobados por los votos favorables de:

- a) Al menos, dos tercios de sus miembros.
- b) Al menos, un tercio de sus miembros.
- c) Al menos, mayoría simple de sus miembros.
- d) Al menos, mayoría absoluta de sus miembros.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- 54. Los miembros de las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, como representantes legales de los funcionarios dispondrán en su labor representativa de un crédito de horas mensuales dentro de la jornada de trabajo y retribuidas como de trabajo efectivo, de acuerdo con la siguiente escala:**
- a) Hasta 100 funcionarios 20.
 - b) De 101 a 250 funcionarios 25.
 - c) De 251 a 500 funcionarios 35.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 55. Podrán promover la celebración de elecciones a Delegados y Juntas de Personal, conforme a lo previsto en el EBEP y en los art. 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical:**
- a) Los funcionarios de la unidad electoral, por acuerdo mayoritario.
 - b) Los funcionarios de la unidad electoral, por mayoría de un tercio.
 - c) Los funcionarios de la unidad electoral, por mayoría de dos tercios.
 - d) Los funcionarios de la unidad electoral, por mayoría del sindicato mayoritario.
- 56. El EBEP indica con respecto a la solución extrajudicial de conflictos colectivos:**
- a) El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los Pactos y Acuerdos regulados en el presente estatuto, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un Pacto o Acuerdo conforme a dicho EBEP.
 - b) Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación.
 - c) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
 - d) Específicamente cabrá recurso de súplica ante la autoridad judicial.
- 57. De conformidad con lo regulado en el art. 49 del EBEP, el permiso de adopción por guarda confines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente:**
- a) Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas y si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta un mes de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas
 - b) Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas y si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

hasta tres meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas

- c) Tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas y si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta cuatro semanas de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

58. El permiso regulado en el art.,.49 del EBEP con respecto al cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, el funcionario tendrá derecho a:

- a) Siempre que ambos progenitores trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración, percibiendo las retribuciones íntegras.
- b) Siempre que ambos progenitores trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración, percibiendo la mitad de las retribuciones íntegras.
- c) Siempre que ambos progenitores trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración, percibiendo un tercio de las retribuciones íntegras.
- d) Siempre que ambos progenitores trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración, percibiendo tres cuartas partes de las retribuciones íntegras.

59. Señale cuál de los siguientes no se corresponde con los principios éticos de los funcionarios públicos:

- a) Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración.
- b) Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales.
- c) Podrán abstenerse en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.
- d) Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden.

60. Según el art. 57 del EBEP, el acceso al empleo de nacionales de otros Estados:

- a) Los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles.
- b) Exclusivamente por Ley de Cortes Generales podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario.
- c) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- 61. Según el EBEP, el cupo de reserva para personas con discapacidad será:**
- a) No inferior al 7%.
 - b) No inferior al 3%.
 - c) No inferior al 5%.
 - d) No inferior al 10%.
- 62. De conformidad con lo dispuesto en el EBEP, el sistema selectivo de concurso para los funcionarios de carrera:**
- a) Podrá ser oposición.
 - b) Podrá ser concurso-oposición.
 - c) Podrá ser concurso, pero sólo en virtud de ley.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 63. La condición de funcionario se pierde. Indique la respuesta incorrecta:**
- a) Por renuncia a la condición de funcionario.
 - b) Por pérdida de la nacionalidad.
 - c) Por jubilación parcial del funcionario.
 - d) Por sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- 64. La jubilación de los funcionarios públicos podrá ser:**
- a) Voluntaria a instancia del interesado.
 - b) Forzosa, al cumplir la edad reglamentaria.
 - c) Por reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 65. Los contenidos mínimos comunes de los Registros de personal y los criterios que permitan el intercambio homogéneo de la información entre Administraciones, con respeto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal:**
- a) Se llevará a cabo mediante Convenio Marco.
 - b) Se llevará a cabo mediante Convenio Colectivo.
 - c) Se llevará a cabo mediante Convenio de Conferencia Sectorial.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 66. De conformidad con lo dispuesto en el art. 73 del EBEP, en el desempeño y agrupación de puestos de trabajo:**
- a) Las Administraciones públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma de retribuciones.

- b) Las Administraciones públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma de retribuciones, incrementadas en una cuarta parte.
- c) Las Administraciones públicas podrán asignar a su personal funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma de retribuciones, incrementadas proporcionalmente al tiempo de servicios prestados.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

67. De conformidad con lo dispuesto en el art 79 del EBEP, los órganos técnicos encargados de valorar los concursos responderán al principio de:

- a) Profesionalidad y especialización.
- b) Profesionalidad, especialización y buena fe negocial.
- c) Profesionalidad, especialización, buena fe negocial y equidad.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

68. Indique cuál de las situaciones administrativas de los funcionarios que se establecen en el art. 85 del EBEP no es cierta:

- a) Servicio activo.
- b) Excedencia.
- c) Comisión de servicios.
- d) Suspensión de funciones.

69. Los funcionarios de carrera serán declarados en situación de servicios especiales:

- a) Cuando sean autorizados para realiza una misión por periodo determinado inferior a seis meses en organismos internacionales.
- b) Cuando se desempeñen cargos electivos no retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla.
- c) Cuando sean designados para formar parte del Consejo Asesor de la Abogacía del Estado.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es cierta.

70. El periodo de excedencia por el cuidado de hijos que establece el EBEP:





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- a) El tiempo de permanencia en esta situación será computable sólo a efectos de trienios.
- b) El tiempo de permanencia en esa situación será computable sólo a efectos de trienios y carrera.
- c) El tiempo de permanencia en esta situación será computable sólo a efectos de trienios, carrera y derechos en el régimen de seguridad social que corresponda.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es cierta.

71. Las funcionarios víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma:

- a) Durante los 6 primeros meses tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo que desempeñaban.
- b) Durante los 12 primeros meses tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo que desempeñaban.
- c) Durante los 18 primeros meses tendrán derecho a reserva de puesto de trabajo que desempeñaban.
- d) Tienen derecho a reserva de puesto de trabajo por tiempo indefinido al amparo de lo dispuesto en la Ley de Igualdad.

72. Son faltas muy graves según el art.95 del EBEP:

- a) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que hayan tenido acceso por razón del cargo.
- b) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello no dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- c) El acoso laboral.
- d) Las respuestas a) y c) anteriores son correctas.

73. La prescripción de las sanciones y faltas según el EBEP:

- a) Las infracciones muy graves prescriben a los 2 años.
- b) Las infracciones graves prescriben al año.
- c) Las sanciones por faltas muy graves prescriben a los 3 años.
- d) Las sanciones por faltas graves prescriben al año.

74. Las Administraciones públicas actuarán y se relacionarán entre sí en las materias objeto del EBEP, de acuerdo con los siguientes principios:

- a) Cooperación y jerarquía.
- b) Colaboración y eficacia.





Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- c) Colaboración, eficacia, cooperación y jerarquía.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es cierta.

75. De acuerdo con la Disposición Adicional 14 del EBEP:

- a) Cada Administración pública podrá establecer hasta un máximo de 6 días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados.
- b) Cada Administración pública podrá establecer hasta un máximo de 5 días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados.
- c) Cada Administración pública podrá establecer hasta un máximo de 4 días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados.
- d) Cada Administración pública podrá establecer hasta un máximo de 3 días adicionales de vacaciones en función del tiempo de servicios prestados.





IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

- 1. El IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, fue aprobado por:**
 - a) Resolución de 10 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social (BOJA nº 36).
 - b) Resolución de 11 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social (BOJA nº 37).
 - c) Resolución de 12 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social (BOJA nº 38).
 - d) Resolución de 13 de febrero de 2004, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social (BOJA nº 39).

- 2. El plazo establecido para la denuncia o prórroga por las partes que acuerdan el IV Convenio Colectivo del PAS se hará:**
 - a) Con una antelación mínima de 2 meses al vencimiento del plazo de vigencia.
 - b) Con una antelación mínima de 3 meses al vencimiento del plazo de vigencia.
 - c) Con una antelación mínima de 20 días al vencimiento del plazo de vigencia.
 - d) Con una antelación mínima de 1 mes al vencimiento del plazo de vigencia.

- 3. El órgano encargado de la interpretación y vigilancia de este Convenio se denomina:**
 - a) Comisión de Coordinación y Aplicación (CCA).
 - b) Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación (CIVEA).
 - c) Comisión Paritaria de Interpretación (CPI).
 - d) Comisión de Seguimiento y Control (CSC).

- 4. Los acuerdos de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio, requerirá:**
 - a) Mayoría simple de cada una de las partes integrantes del Convenio.
 - b) Mayoría de 1/5 de las partes.
 - c) El voto afirmativo de la mayoría absoluta de cada una de las partes integrantes de la Comisión.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 5. La Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio se reunirá, con carácter ordinario:**





IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

- a) Una vez al mes.
 - b) Una vez a los dos meses.
 - c) Una vez al semestre.
 - d) Una vez al año.
- 6. A tenor de lo dispuesto en el art. 13 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía ¿quién puede acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo?:**
- a) La Comisión Paritaria.
 - b) Las Gerencias de las Universidades.
 - c) Los Delegados de Personal.
 - d) El Comité de Empresa.
- 7. De conformidad con lo regulado en el IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, la categoría profesional se define:**
- a) Por su pertenencia a un grupo profesional y por las funciones a desarrollar.
 - b) Recogerá de manera enunciativa las funciones propias de cada categoría.
 - c) Se realizarán de acuerdo con los procedimientos e instrucciones establecidas.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. Forman el Grupo III del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía:**
- a) Los trabajadores que estén en posesión del título de Bachiller superior, FP segundo grado o experiencia laboral equivalente reconocida en Convenio Colectivo.
 - b) Los trabajadores que estén en posesión del título de Licenciado, Arquitecto o Ingeniero.
 - c) Los trabajadores que estén en posesión del título de Diplomado Universitario.
 - d) Los trabajadores que tengan Graduado Escolar.
- 9. Para la adscripción de un trabajador a funciones de grupo superior, según el IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía:**
- a) Será necesario comunicarlo a la Comisión Paritaria.
 - b) Será necesario comunicarlo a la CIVEA.
 - c) Será necesario la previa comunicación al Comité de Empresa.
 - d) No es necesario hacer nada ya que lo impone la Gerencia por necesidades perentorias y urgentes.





IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

- 10. Para poder llevar a cabo la adecuación por disminución de capacidad a puestos de trabajo de igual o inferior grupo profesional, según se indica en el art. 26 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía:**
- a) Es necesario informe del Delegado de Prevención.
 - b) Es necesario acuerdo de la CIVEA.
 - c) Es necesario informe del Comité de Seguridad y Salud.
 - d) Es necesario que se informe a la Gerencia y al Delegado de Prevención.
- 11. De conformidad con lo indicado en el art. 34 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía para poder optar a una licencia sin retribución, será necesario tener una antigüedad de:**
- a) Ser fijo y una antigüedad de 6 meses.
 - b) Ser fijo y una antigüedad de 8 meses.
 - c) No es necesario tener antigüedad, el derecho se adquiere con la firma del contrato.
 - d) Ser fijo y una antigüedad de 1 año.
- 12. Los trabajadores que hubieren estado en la situación administrativa de excedencia especial y deseen reincorporarse a su puesto de trabajo ¿Qué plazo tienen para ejercer su derecho según el IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía?:**
- a) Dos meses a partir del cese en el cargo.
 - b) Un mes a partir del cese en el cargo.
 - c) 20 días hábiles a partir del cese en el cargo.
 - d) 15 días hábiles a partir del cese en el cargo.
- 13. De conformidad con preceptuado en el art. 37 del vigente IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, los trabajadores tendrán derecho, entre otras, a la excedencia por el cuidado de familiares, si no solicitan el reingreso en el plazo establecido:**
- a) Se entiende que renuncian al contrato.
 - b) Podrán reincorporarse pasados dos meses después.
 - c) Pasarán a la situación de excedentes forzosos.
 - d) Pasarán a la situación de excedencia voluntaria, con los mismos efectos que la normativa establece para el PAS Funcionario.
- 14. Los reconocimientos médicos se practicarán tal y como se establece en el IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía:**





IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

- a) Una vez cada dos años a todo el personal.
- b) Una vez cada año a todo el personal.
- c) A petición del trabajador, por causa justificada.
- d) Las respuestas b) y c) anteriores son correctas.

15. ¿Es posible según el IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía los traslados entre Universidades por razones de salud?

- a) No es posible ya que los traslados se realizarán entre los distintos Centro de la UGR.
- b) Para ello, tiene que pronunciarse el Comité de Empresa.
- c) Sólo si lo acuerdan los Delegados de Prevención de las distintas Universidades.
- d) Podría ser, previo dictamen médico de los Servicios de Prevención.

16. De conformidad con lo dispuesto en el art. 49 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, la Universidad proveerá a los trabajadores de las prendas de trabajo y los equipos de protección homologados, ¿a qué órgano corresponde velar para que las prendas reúnan las características adecuadas al puesto de trabajo?:

- a) Al Comité de Seguridad y Salud Laboral.
- b) Será la Gerencia, previo informe del Comité de Empresa.
- c) A los Delegados de Prevención.
- d) A la CIVEA.

17. ¿Qué es el salario base, según el IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía?:

- a) Es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, incluidos los periodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo en el que se encuentre clasificado.
- b) Es la retribución asignada a cada trabajador por la realización de la jornada ordinaria de trabajo, sin incluir los periodos de descanso computables como de trabajo, en función del grupo en el que se encuentre clasificado.
- c) El sueldo, los trienios y las pagas extras.
- d) El sueldo, los trienios y las pagas extras en función del tiempo trabajado.

18. Según el IV Convenio Colectivo del PAS del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, se establece un complemento por residencia para los trabajadores que presten servicios en las ciudades de Ceuta y Melilla equivalente a:

- a) El 20% del salario base.
- b) El 25% del salario base.





IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

- c) El 30% del salario base.
- d) El 35% del salario base.

19. ¿Qué retribuye el Complemento Personal regulado en el IV Convenio Colectivo del PAS del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía?:

- a) Todos los complementos personales no contemplados en el Convenio.
- b) Tienen que ser derechos consolidados a la entrada en vigor de dicho Convenio.
- c) Es un complemento que retribuye la especial dedicación.
- d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

20. De acuerdo con el IV Convenio Colectivo del PAS del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, las cantidades percibidas por los trabajadores en concepto de “Gratificaciones por servicios extraordinarios”, su autorización corresponderá a la Gerencia que informará al Comité de Empresa:

- a) Mensualmente.
- b) Trimestralmente.
- c) Semestralmente.
- d) Anualmente.

21. Conforme al IV Convenio Colectivo del PAS del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, los fondos destinados a la acción social de las Universidades:

- a) Tienen un carácter preferente para sus destinatarios.
- b) Se distribuirán linealmente entre los peticionarios de las ayudas.
- c) No tendrán carácter subsidiario.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

22. En las modalidades de acción social no automática, el criterio principal de asignación según se establece en el art. 66.3 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, será:

- a) Inversamente proporcional al de la renta per cápita de la unidad familiar.
- b) Directamente proporcional al de la renta per cápita de la unidad familiar.
- c) Se concederán por riguroso orden de solicitud.
- d) Dependerá de si por el mismo concepto las cuantías son abonadas por otra Administración Pública.

23. Para tener derecho al premio de jubilación regulado en el art. 66.8 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía:





IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

- a) Es necesario tener reconocidos, al menos, 10 años de antigüedad en la Universidad.
- b) Es necesario tener reconocidos, al menos, 15 años de antigüedad en la Universidad.
- c) Es necesario tener reconocidos, al menos, 20 años de antigüedad en la Universidad.
- d) Es necesario tener reconocidos, al menos, 25 años de antigüedad en la Universidad.

24. Para constituir Secciones Sindicales las Centrales Sindicales en la Universidad, de acuerdo con IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía será necesario que la plantilla:

- a) Tenga entre 80 y 100 trabajadores.
- b) Exceda de 100 trabajadores.
- c) Tenga, al menos, 50 trabajadores.
- d) Tenga entre 75 y 100 trabajadores.

25. En cumplimiento con lo dispuesto en el IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, la facultad de organizar el trabajo corresponderá:

- a) Los representantes de los trabajadores.
- b) La CIVEA.
- c) Las Gerencias.
- d) La Secretaría General.

26. Según el art. 15 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, el grupo profesional agrupa:

- a) Unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la relación laboral.
- b) La pertenencia a un grupo profesional.
- c) Las funciones a desarrollar.
- d) Todas las respuestas anteriores son ciertas.

27. ¿Qué indica el art. 17 de este Convenio con respecto a los trabajos en diferente categoría?:

- a) Que responderá a necesidades excepcionales y perentorias y durará el tiempo mínimo imprescindible.
- b) Que responderá a necesidades normales y durará el tiempo necesario.
- c) Que responderá a criterios establecidos por las Gerencias de las Universidades.
- d) No está regulada esta situación en el Convenio.





IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

- 28. Las plazas de libre designación, según el art. 23 del Convenio en cuestión, serán cubiertas por:**
- a) Indistintamente por personal fijo o temporal.
 - b) Por personal de los Grupos I, II y III.
 - c) Por personal mediante una adscripción provisional.
 - d) Por personal de los Grupos I y II y que sean fijos.
- 29. La excedencia voluntaria del personal sujeto al IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía:**
- a) Podrá solicitarla todo el personal fijo o temporal en las mismas condiciones que el personal funcionario.
 - b) Podrá solicitarla todo el personal fijo o temporal hasta un máximo de 15 años.
 - c) Podrá solicitarla todo el personal fijo en las mismas condiciones que el PAS Funcionario.
 - d) Esta situación está vedada por el Convenio y, por tanto, no es aplicable al colectivo.
- 30. De conformidad con el art. 43 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, el Comité de Seguridad y Salud, estará formado:**
- a) Por los Delegados Sindicales y una representación proporcional de las Universidades.
 - b) Por los Delegados Sindicales, de Prevención y por una representación igual de las Universidades.
 - c) Por los Delegados Sindicales, de Prevención y por una representación mayoritaria de las Universidades.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es cierta.
- 31. Según dispone el art. 49 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, será obligatoria una uniformidad concreta, pero para ello será necesario:**
- a) Orden del Rectorado.
 - b) Se determinará, previa negociación con el Comité de Empresa.
 - c) Orden del Comité de Empresa.
 - d) Se determinará, previa negociación con la CIVEA.
- 32. De conformidad con el art. 67 del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, los trabajadores tendrán derecho a realizar asambleas, previa comunicación a las Gerencias en un plazo de:**
- a) 24 horas.





IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

- b) 30 horas.
 - c) 35 horas.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores correcta.
- 33. Atendiendo a lo establecido en el IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, cuando los informes preceptivos que deba emitir el Comité de Empresa no los emita, se entenderán favorables a la propuesta de la Gerencia siempre y cuando:**
- a) Hayan transcurrido 20 días.
 - b) Hayan transcurrido 15 días desde que se recabe formalmente.
 - c) Hayan transcurrido 10 días.
 - d) Hayan transcurrido 2 semanas hábiles.
- 34. Cualquier conflicto colectivo que se suscite en el ámbito del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía, deberá ser puesto en conocimiento de:**
- a) El Comité de Empresa.
 - b) Las Gerencias y del Comité de Empresa.
 - c) De la CIVEA.
 - d) De la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- 35. El Título XII del IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía regula:**
- a) La Mediación en conflictos colectivos.
 - b) Las retribuciones.
 - c) Los permisos y vacaciones.
 - d) Los derechos sindicales de los representantes de los trabajadores.
- 36. ¿De qué plazo dispone la CIVEA para reunirse en caso de conflicto colectivo, de acuerdo con IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas de Andalucía?**
- a) 30 días siguientes a la entrada de la comunicación.
 - b) 35 días siguientes a la entrada de la comunicación.
 - c) 40 días máximo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.





Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

- 1. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (en adelante LI):**
 - a) Podrá autorizarse compatibilidad, cumplidas las restantes exigencias de esa Ley, para el desempeño de un puesto de trabajo en la esfera docente como Profesor universitario asociado en régimen de dedicación a tiempo completo y con duración determinada.
 - b) Al personal docente e investigador de las Universidades podrá autorizársele, cumplidas las restantes exigencias de esta Ley, la compatibilidad para el desempeño de un segundo puesto de trabajo en el sector público sanitario o de carácter exclusivamente investigador en Centros públicos de investigación, dentro del área de su especialidad.
 - c) Además de lo indicado en el punto b) anterior, los dos puestos deben ser prestados a tiempo parcial.
 - d) Las respuestas b) y c) anteriores son correctas.

- 2. El derecho de opción entre puestos públicos incompatibles, según lo dispuesto en el art. 10 de la LI, se ejercerá:**
 - a) Dentro del plazo de toma de posesión.
 - b) A falta de opción en el plazo establecido se entenderá que opta por el puesto anterior.
 - c) Si se trata de puestos susceptibles de compatibilidad, podrá demorar 1 mes el ejercicio del derecho de opción.
 - d) Las respuestas a) y c) son correctas.

- 3. Indique la respuesta incorrecta en relación con las actividades privadas prohibidas que se indican en el art. 12 LI:**
 - a) El personal incluido en el ámbito de aplicación de la LI no podrá desempeñar actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo dependencia o al servicio de entidades o particulares en los asuntos en que esté interviniendo.





Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

- b) El personal incluido en el ámbito de aplicación de la LI no podrá desempeñar actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sea por cuenta propia o bajo dependencia o al servicio de entidades o particulares en los asuntos en que esté interviniendo o haya intervenido en los últimos dos años.
- c) La pertenencia a Consejos de Administración u órganos rectores, siempre que la actividad de las mismas esté directamente relacionada con las que gestiones el Departamento en que preste sus servicios.
- d) Todas son correctas.

4. Los reconocimientos de compatibilidad según el art. 14 de la LI:

- a) Podrán modificar la jornada de trabajo y horario del interesado.
- b) Podrán modificar la jornada de trabajo y horario del interesado y quedarán sin efecto en caso de cambio de puesto de trabajo.
- c) No podrán modificar la jornada de trabajo y horario del interesado.
- d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

5. Según el Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes (en adelante DLI), en el ámbito de la Universidad de Granada, el informe favorable para las autorizaciones de compatibilidad del personal:

- a) Es competencia del Secretario General.
- b) Es competencia de la Gerencia.
- c) Es competencia del Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador.
- d) Es competencia del Rectorado.

6. A efectos de lo regulado en el art. 10 del DLI, para el reconocimiento de compatibilidad con actividades privadas por quienes desempeñen dos actividades en el sector público, el nº de horas de ambas actividades públicas en jornada semanal:

- a) Debe ser inferior a 40 horas.
- b) Debe ser igual a 40 horas.
- c) Debe ser inferior a 37 horas.
- d) Debe ser inferior a 30 horas.

7. A los arquitectos y otros profesionales, según el DLI, el reconocimiento de compatibilidad con carácter general:





Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

- a) Debe completarse con otro reconocimiento específico por cada proyecto, siempre y cuando se requiera un visado del colegio profesional.
- b) Debe completarse con otro reconocimiento específico por cada proyecto, siempre y cuando se requiera licencia o resolución administrativa o visado colegial.
- c) Una vez concedida, con carácter general, ya no es necesario volver a solicitar el reconocimiento.
- d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

8. La autoridad que imponga sanciones disciplinarias por faltas de asistencia al trabajo al personal al que haya sido autorizada o reconocida la compatibilidad de actividades públicas o privadas, cuando tales faltas hayan sido calificadas como graves o muy graves, según el art. 16 del DLI:

- a) Deberá comunicar al superior del expedientado para archivo en su expediente la sanción.
- b) Deberá comunicar dicha sanción al órgano que concedió la autorización o reconocimiento para que proceda a la revocación de aquélla.
- c) No tiene efectos sobre la autorización de compatibilidad.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

9. El art. 19 de la LI, regula:

- a) Las actividades que pueden realizarse sin necesidad de autorización o reconocimiento de compatibilidad.
- b) Las actividades que pueden realizarse, previa autorización o reconocimiento de compatibilidad.
- c) El número de horas que se consideran legales para autorizar o reconocer una actividad como a tiempo parcial.
- d) El régimen disciplinario por incumplimiento de lo dispuesto en la LI.

10. De conformidad con lo dispuesto en el art. 3 de la LI, para poder compatibilizar dos actividades públicas:

- a) Será indispensable la previa y expresa autorización de compatibilidad que no supondrá modificación de jornada de trabajo, excepto el horario de los dos puestos.
- b) En el ámbito laboral, será compatible la pensión de jubilación parcial con puestos de trabajo a tiempo parcial.
- c) En todo caso, la autorización de compatibilidad se efectuará previo informe del Responsable de Personal del puesto al que está adscrito el interesado.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.





Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

- 11. De conformidad con lo dispuesto en el art. 5 de la LI, el personal incluido en el ámbito de aplicación de la misma, podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño de los cargos electivos:**
- a) Miembros de las Asambleas Legislativas de las CCAA, salvo que perciban retribuciones periódicas por el desempeño de la función o que por las mismas se establezca la incompatibilidad.
 - b) Miembros de las Corporaciones Locales, salvo que desempeñen en las mismas cargos retribuidos en régimen de dedicación exclusiva.
 - c) En los supuestos anteriores sólo podrá percibirse la retribución correspondiente a una de las dos actividades, sin perjuicio de las dietas, indemnizaciones o asistencias que correspondan por la otra.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 12. Será requisito necesario para autorizar la compatibilidad de actividades públicas el que la cantidad total percibida por ambos puestos o actividades no supere la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de Director General, ni supere la correspondiente al principal, estimada en régimen de dedicación ordinaria, incrementada en:**
- a) Un 35% para los funcionarios del grupo A o equivalente.
 - b) Un 40% para los funcionarios del grupo B o equivalente.
 - c) Un 45% para los funcionarios del grupo C o equivalente.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 13. La autorización o denegación de compatibilidad a que se refiere el art.9 de la LI para un segundo puesto o actividad pública corresponderá:**
- a) Al órgano competente donde figure adscrito el puesto principal.
 - b) Al órgano competente donde figure adscrito el segundo puesto.
 - c) Es indiferente, ya que corresponderá al órgano competente donde se registre la petición.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 14. Quedan exceptuadas el régimen de incompatibilidades una de las siguientes actividades:**
- a) La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tengan carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año.





Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

- b) La dirección de seminarios o el dictado de cursos o conferencias en Centros oficiales destinados a la formación de funcionarios o profesorado, cuando no tengan carácter permanente o habitual ni supongan más de setenta y cinco horas al año.
- c) La participación ocasional en coloquios y programas en cualquier medio de comunicación social.
- d) Las respuestas a) y c) anteriores son correctas.

15. De acuerdo con lo preceptuado en el art. 11 del DLI:

- a) No podrá reconocerse compatibilidad al personal que realice cualquier clase de funciones e la Administración, con el desempeño de servicios de gestoría administrativa.
- b) No podrá reconocerse compatibilidad al personal incluido en la LI que de forma esporádica dicte una conferencia.
- c) No podrá reconocerse compatibilidad a los profesionales que obtengan un contrato de Profesor Asociado.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

16. De conformidad con el art. 13 del DLI quién acceda a un nuevo puesto público y viniere desempeñando una actividad pública:

- a) Podrá seguir realizándola siempre y cuando no exista solapamiento de horario.
- b) Podrá optar por solicitar compatibilidad o seguir ejerciendo su actividad privada o ambas a la vez.
- c) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

17. En cumplimiento de lo indicado en el art.15 del DLI:

- a) El personal docente universitario a tiempo completo podrá ser autorizado para la realización de actividades en el sector público o privado.
- b) Podrá realizar las actividades enumeradas en el art. 19 LI sin autorización.
- c) La dedicación de este personal docente, a efectos de la LI tiene especial consideración.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

18. Según el art. 17 del DLI:

- a) Las actividades enumeradas e el art. 19 de la LI se podrán realizar sin autorización o reconocimiento.





Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

- b) El nº máximo de horas que se pueden dedicar a la preparación para el acceso a la función pública será de 65 horas/año.
- c) Se podrá formar parte de los órganos de selección de personal con el ejercicio de la preparación para el acceso a la función pública.
- d) Las respuestas b) y c) anteriores son correctas.





Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

- 1. Son faltas muy graves a tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado (en adelante RRDFP):**
 - a) El abandono del servicio.
 - b) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a los ciudadanos.
 - c) El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
 - d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

- 2. ¿Cuál de las siguientes no se considera falta leve en el RRDFP?:**
 - a) La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
 - b) El descuido o negligencia en el ejercicio de sus funciones.
 - c) La grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados.
 - d) La falta de asistencia injustificada de un día.

- 3. De conformidad con lo establecido en el art. 28 del RRDFP, el órgano competente para incoar el procedimiento disciplinario:**
 - a) Podrá acordar previamente la realización de una información reservada.
 - b) Deberá acordar previamente la realización de una información reservada.
 - c) Solicitará al expedientado que aporte las alegaciones que estime oportunas para abrir o no la información reservada.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 4. ¿De qué plazo dispone el instructor del expediente disciplinario para formular el pliego de cargos al expedientado?:**
 - a) De un plazo no superior a un mes.
 - b) De un plazo no superior a dos meses.
 - c) De un plazo no superior a 20 días.
 - d) De un plazo no superior a 15 días.

- 5. El plazo para contestar el pliego de cargos notificado al inculpado, según el Reglamento en cuestión es:**





Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

- a) De 20 días.
- b) De 15 días.
- c) De 10 días.
- d) De un mes.

6. ¿A qué se refiere el art. 40 del RRDFP cuando habla del principio de inmediación?:

- a) A que la intervención del Instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y no puede ser suplida por la del Secretario.
- b) A que la intervención del Instructor en todas y cada una de las pruebas practicadas es esencial y puede ser suplida por la del Secretario.
- c) Es un trámite que es indiferente, ya que la pueden hacer conjuntamente.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

7. Señale la respuesta incorrecta en relación al contenido de las propuestas de resolución que elaboren los instructores de expedientes disciplinarios:

- a) Las propuestas de resolución fijarán con precisión los hechos.
- b) Motivarán la denegación de las pruebas propuestas por el inculpado.
- c) Harán la valoración jurídica de los hechos realizados para determinar la falta cometida.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

8. Señala la respuesta correcta de entre las que se citan a continuación:

- a) El órgano competente para imponer la sanción deberá devolver el expediente al instructor para la práctica de las pruebas que resulten imprescindibles para la resolución.
- b) El órgano competente para imponer la sanción podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las pruebas que resulten imprescindibles para la resolución.
- c) El órgano competente para imponer la sanción no podrá devolver el expediente al instructor para la práctica de las pruebas que resulten imprescindibles para la resolución ya que han debido quedar fijadas en la propuesta de resolución.
- d) El órgano competente para imponer la sanción, en caso de ausencia del instructor, podrá seguir el procedimiento con el Secretario que a tal fin haya sido nombrado.

9. El contenido de la Resolución que pongan fin al procedimiento disciplinario deberá, a tenor de regulado en el art. 48 del RRDFP:

- a) Ser notificada al inculpado.
- b) Con expresión de los recursos que contra la misma proceden.
- c) Órgano ante el que han de presentarse y plazos para interponerlos.





Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

10. De conformidad con lo dispuesto en el art. 7 del RRDFP, son faltas graves:

- a) La falta de obediencia debida a sus superiores.
- b) La falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- c) La grave perturbación del servicio.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

11. Son faltas leves a tenor de lo dispuesto en el art. 8 del RRDFP:

- a) El abuso de autoridad.
- b) La incorrección con el público.
- c) La falta de consideración con los administrados.
- d) Causar graves daños a los locales públicos.

12. La pérdida de la condición de funcionario, a tenor de lo preceptuado en el art. 11 del RRDFP:

- a) No libera de la responsabilidad penal o civil contraídas durante el desempeño del puesto.
- b) No libera de la responsabilidad penal pero sí de la civil ya que se debe considerar prescrita dicha responsabilidad.
- c) Libera, en todo caso.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

13. La sanción de separación del servicio, podrá imponerse a los funcionarios por la comisión de:

- a) Faltas muy graves.
- b) Faltas graves.
- c) Faltas muy graves y graves.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

14. Las faltas leves a tenor lo indicado en el art.17 del RRDFP:

- a) Podrá ser corregida mediante apercibimiento.
- b) Podrá ser corregida mediante amonestación pública.
- c) Podrá ser corregida mediante detracción de haberes.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

15. El plazo de prescripción de las sanciones, comenzará a contar desde:





Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

- a) Desde que la falta se hubiera cometido.
- b) Desde la firmeza de la resolución sancionadora.
- c) Desde que se incoe el expediente disciplinario.
- d) Desde que se hubiere notificado al Ministerio Fiscal.





Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

- 1. De conformidad con lo dispuesto en el art. 2 del Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado (en adelante RSA), los funcionarios pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones administrativas. Indique la respuesta incorrecta:**
 - a) Servicio activo.
 - b) Comisión de Servicios.
 - c) Servicios especiales.
 - d) Suspensión de funciones.

- 2. El art. 4 del RSA regula cuando los funcionarios públicos serán declarados en servicios especiales. Indique la respuesta correcta:**
 - a) Cuando sean autorizados a realizar una misión por periodo inferior a seis meses en programas de cooperación internacional.
 - b) Cuando sean nombrados concejales de las Administraciones Locales sin retribución.
 - c) Cuando accedan a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de la CCAA, percibiendo retribuciones periódicas por su función.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 3. De conformidad con el art. 8 del RSA, cuando las retribuciones por trienios que tuviese reconocido el funcionario no pudiese ser percibida, por causa legal, con cargo a los presupuestos del nuevo puesto por el acceden a la situación de servicios especiales:**
 - a) No los podrán cobrar, ya que se desentiende el funcionario por tiempo indefinido de su Administración de origen.
 - b) Los podrá cobrar por ambas Administraciones ya que están consolidados.
 - c) En servicios especiales no se cobran trienios hasta que vuelva a incorporarse a su Administración de origen.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 4. Los funcionarios transferidos a las CCAA, según dispone el art. 10 del RSA:**





Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

- a) Se integran plenamente en ellas y su situación administrativa es la de Comisión de Servicios en CCAA.
 - b) Se integran plenamente en ellas y su situación administrativa es la de servicio activo en CCAA.
 - c) Se integran plenamente en ellas y su situación administrativa es la de Comisión de Servicios en la Administración del Estado y de servicio activo en CCAA.
 - d) Dependerá de la adscripción que se autorice por la Administración General del Estado.
- 5. De acuerdo con lo dispuesto en el RSA, la excedencia por el cuidado de hijos tendrán una duración:**
- a) Tres años.
 - b) Cuatro años.
 - c) Cinco años.
 - d) Seis años.
- 6. De conformidad con lo regulado en el art. 16 del RSA, cuando a un funcionario se le instruya un expediente disciplinario:**
- a) No podrá ser declarado en excedencia voluntaria
 - b) Dependerá de la propuesta de resolución que elabore el instructor del expediente
 - c) Podrá interponer demanda judicial contra esa apertura, con carácter previo, a la resolución que ponga fin al procedimiento
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 3 del RSA, los funcionarios se hallarán en la situación de servicio activo:**
- a) Cuando se encuentren en Comisión de Servicios.
 - b) Cuando cesen en un puesto de trabajo por haber obtenido otro, durante el plazo posesorio.
 - c) Cuando acceda a la condición de miembros de las Asambleas Legislativas de las CCAA y, no perciban retribuciones periódicas por el desempeño de su función, opten por permanecer en esa situación.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 8. De conformidad con lo dispuesto en el art. 9 del RSA, la solicitud de reingreso al servicio activo procedente de la situación de servicios especiales, deberá solicitarse en el plazo de:**
- a) Un mes.





Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

- b) Dos meses.
- c) Tres meses.
- d) Cuatro meses.

9. De conformidad con lo dispuesto en el art 11 del RSA, los funcionarios destinados en CCAA:

- a) Se someterán al régimen estatutario de la CCAA.
- b) Les será de aplicación la legislación de Función Pública de la CCAA.
- c) Conservarán su condición de funcionario de la Administración del Estado en situación de servicio en CCAA.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

10. De conformidad con lo dispuesto en el art, 15 del RSA, no podrán solicitar el pase a la situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público:

- a) El personal funcionario interino.
- b) El personal laboral temporal.
- c) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

11. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 17 del RSA, para la concesión de la excedencia por agrupación familiar se requiere haber prestado servicios:

- a) No se requiere haber prestado servicios efectivos a la Administración.
- b) Se requiere un mínimo de 2 años hasta un máximo de 15.
- c) Se requiere un mínimo de 5 años.
- d) No es posible el pase a esta excedencia ya que está derogada por el EBEP.

12. Según lo dispuesto en la normativa de aplicación, en la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, el tiempo de permanencia en tal situación:

- a) No es computable a efectos de trienios.
- b) Es computable a efectos de derechos pasivos en el régimen de Seguridad Social que le corresponda.
- c) Es computable a efectos de ascensos.
- d) No se perciben retribuciones pero sí computa a efectos de ascensos.

13. De conformidad con lo dispuesto en el art. 21 del RSA, el funcionario declarado en suspensión provisional tendrá derecho a percibir:





Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

- a) El 50% del sueldo, trienios y pagas extras
- b) El 75% del sueldo, sin trienios ni pagas extras
- c) El 65% del sueldo, trienios y pagas extras
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.





Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas.

Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas: Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades andaluzas y las organizaciones sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de 24 de septiembre de 2003: Acuerdo para la homologación del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo para la percepción del complemento de homologación del PAS de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo sobre nuevo complemento de productividad y mejora de la gestión y los servicios para el PAS de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo de las Universidades Públicas de Andalucía en relación con la homologación de la Acción Social de sus empleados. Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo en materia de Prevención de Riesgos Laborales y salud Laboral del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas.

1. **Según el Acuerdo de Homologación del PAS funcionario de las Universidades Públicas de Andalucía, el intervalo 4 lo integran los niveles:**
 - a) 21, 22 y 23.
 - b) 18, 19 y 20.
 - c) 24 y 25.
 - d) 17, 18, 19 y 20.

2. **Por el cumplimiento de 180 a 189 jornadas de trabajo, según el Acuerdo para la percepción del Complemento de Homologación, dicho complemento se deducirá:**
 - a) El 50% dicho complemento.
 - b) El 70% dicho complemento.
 - c) El 60% dicho complemento.
 - d) El 90% dicho complemento.

3. **Entre las modalidades de acción social no automática que inicialmente se preveían en el Acuerdo, una de ellas no estaba recogida ¿a cuál de ellas nos referimos?:**
 - a) Área Educativa.
 - b) Área Asistencial.





Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas.

- c) Área de Anticipos Reintegrables.
 - d) Indemnización por fallecimiento.
4. **¿Qué beneficiarios preveían los Acuerdos de Homologación para la acción social de sus empleados?:**
- a) Personal en situación de servicio activo que percibiera sus retribuciones con cargo al Cap. I.
 - b) Personal que se encontrara en alguno de los supuestos de excedencia por cuidado de hijos, según art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.
 - c) Las parejas de hecho.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
5. **Cuántos días de vacaciones le corresponderían a un trabajador que hubiese prestado 15 años de servicio a tenor de lo dispuesto en el Acuerdo en materia de jornada, vacaciones, etc. al personal de las Universidades Públicas de Andalucía?:**
- a) 22 días hábiles.
 - b) 23 días hábiles.
 - c) 24 días hábiles.
 - d) 25 días hábiles.
6. **¿Qué se entendía como permiso retribuido por “*el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal*” en los Acuerdos de Homologación de jornadas, vacaciones, etc.?:**
- a) Asistencia a Tribunales de Justicia, previa citación.
 - b) Asistencia a Plenos de los Concejales de Ayuntamiento, cuando no tengan plena dedicación.
 - c) Ser miembro de una Mesa Electoral, previamente notificado.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
7. **Según el Acuerdo de Homologación sobre jornadas, vacaciones, permiso, etc., en el caso de nacimiento de hijos prematuros, que por cualquier causa, debieran permanecer hospitalizados, la madre y el padre tendrán derecho, entre otros:**
- a) A la reducción de la jornada hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
 - b) A la reducción de la jornada hasta un máximo de la mitad, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
 - c) A la reducción de la jornada hasta 1/4, sin disminución de retribuciones.
 - d) Este derecho no afectaba a la disminución proporcional de las retribuciones.





Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas.

- 8. Por razones de guarda legal en el supuesto de que el empleado de la Universidad tuviera a su cuidado directo algún menor de 6 años, según se contemplaba en los Acuerdos de Homologación, tendría derecho a:**
- a) Una reducción de jornada, con la disminución proporcional de retribuciones de entre, al menos, 1/3 y un máximo de la 1/2.
 - b) Una reducción de jornada hasta un 1/3 sin disminución de retribuciones.
 - c) Una reducción de jornada de hasta 1/4 sin disminución de retribuciones.
 - d) Una reducción de jornada de hasta 1/2 sin disminución de retribuciones durante un mes.
- 9. Según el Acuerdo de Homologación en materia de Prevención de Riesgos Laborales, las Universidades orientarán a sus empleados en materia preventiva para vigilar su salud, entre la que no se encuentra:**
- a) Prevención oftalmológica.
 - b) Prevención oncológica.
 - c) Chequeos para la intervención quirúrgica.
 - d) Prevención trastornos psicológicos.
- 10. De acuerdo con lo dispuesto en los Acuerdos de Homologación, para la percepción del complemento de homologación se requiere el cumplimiento de 190 jornadas en cómputo anual. Su incumplimiento dará lugar a la reducción correspondiente:**
- a) Por el cumplimiento de menos de 169 jornadas, se reducirá el 60%.
 - b) Por el cumplimiento de menos de 169 jornadas, se reducirá el 70%.
 - c) Por el cumplimiento de menos de 169 jornadas, se reducirá el 80%.
 - d) Por el cumplimiento de menos de 169 jornadas, se reducirá el 100%.
- 11. El número de horas que el citado Acuerdo preveía que los trabajadores, por necesidades del servicio, podían ser demandadas por las Gerencias en cómputo anual era de:**
- a) 30 horas.
 - b) 35 horas.
 - c) 40 horas.
 - d) No se recogía en el Acuerdo esta disponibilidad.
- 12. El importe global e individual que se establecía en el Acuerdo sobre el nuevo complemento de productividad vendría determinado por:**
- a) Por el resultado de los procesos de evaluación de la calidad de los servicios y del cumplimiento de los objetivos que se establecieran.





Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas.

- b) Por el resultado de los procesos de evaluación, independientemente de poder o no cumplir con los objetivos marcados.
- c) Sólo se preveía la participación voluntaria sin el compromiso de cumplir los objetivos marcados.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

13. El Acuerdo para la Homologación de la Acción Social de los empleados de las Universidades Públicas indica:

- a) Dichos fondos tienen la consideración de finalistas sin tener un carácter subsidiario.
- b) Dichos fondos tienen la consideración de compensatorios y de vocación discrecional.
- c) Dichos fondos tienen la consideración de compensatorios y vocación de universalidad.
- d) Dichos fondos tienen la consideración de generalistas en el presupuesto de las Universidades.

14. En las modalidades de acción social no automática, el criterio principal de asignación es según el Acuerdo:

- a) Directamente proporcional a la renta per cápita de la unidad familiar.
- b) El cónyuge puede participar aunque obtenga por el mismo criterio otra ayuda de su Administración.
- c) Inversamente proporcional, sin tener en cuenta la renta per cápita.
- d) Inversamente proporcional a la renta per cápita de la unidad familiar.

15. Entre las modalidades de acción social automática que inicialmente se preveían en el Acuerdo, una de ellas no estaba recogida ¿a cuál de ellas nos referimos?

- a) Compensación matrícula estudios.
- b) Anticipos reintegrables.
- c) Premio de jubilación.
- d) Indemnización por fallecimiento.

16. Dentro de la acción social no automática, una de las áreas que inicialmente estaban previstas no se encuentran de entre las siguientes:

- a) Área Educativa.
- b) Área Asistencial.
- c) Área de Igualdad.
- d) Área de Desarrollo y Bienestar Social.

17. Según el Acuerdo en materia de Prevención de Riesgos Laborales, el número de Delegados de Prevención de Riesgos Laborales se elegirán:





Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas.

- a) En proporción a la representación que cada sección sindical ostente en el órgano de representación.
- b) Previa negociación con el Comité de Empresa.
- c) Previa negociación en la Junta de Personal.
- d) Será la que se acuerde en reunión conjunta Comité de Empresa y Junta de Personal.

18. A las reuniones del Comité de Seguridad y Salud, podrá asistir con voz pero sin voto:

- a) Un delegado sindical por cada sección sindical.
- b) Los responsables técnicos de prevención no incluidos entre los miembros del Comité de Seguridad y Salud.
- c) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
- d) No podrán asistir ninguno de los miembros citados en las respuestas anteriores.

19. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá, según se establece en el Acuerdo:

- a) Mensualmente.
- b) Cada dos meses.
- c) Trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.
- d) Obligatoriamente cuando lo acuerde su Presidente.

20. Que dice el Acuerdo en relación al concierto que tengan las Universidades con las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, referente al derecho de información que le corresponde al Comité de Seguridad y Salud:

- a) Que debe ser informado cada 6 meses.
- b) Que debe ser informado cada 3 meses.
- c) Que debe ser informado sólo en los casos graves en asuntos de prevención.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

21. Las estructuras de los Servicios de Prevención propios de las Universidades:

- a) Estarán dotadas por personal externo dependiente de las empresas privadas que lo concierten.
- b) Estarán dotadas por personal externo siendo las Universidades corresponsables en la gestión de este personal.
- c) En su caso, serán las RPTs las que contemplarán esas estructuras.
- d) Se harán mediante concierto.

22. La jornada de trabajo que se preveía en los Acuerdos de Homologación para el PAS de las Universidades Públicas Andaluzas era de:





Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas.

- a) 35 horas semanales sin que pudiera superarse en cómputo anual las 1445 horas.
- b) 35 horas semanales sin que pudiera superarse en cómputo anual las 1345 horas.
- c) 35 horas semanales sin que pudiera superarse en cómputo anual las 1335 horas.
- d) 35 horas semanales sin prever el cómputo anual.

23. En cuanto a los días hábiles por vacaciones anuales que se recogían en el Acuerdo sobre jornadas y permisos:

- a) Por 25 años de servicio, 25 días hábiles.
- b) Por 25 años de servicio, 26 días hábiles.
- c) Por 15 años de servicio 23 días hábiles.
- d) Las respuestas a) y c) anteriores son correctas.

24. La distribución de los turnos de vacaciones entre los integrantes de la Unidad, a falta de acuerdo:

- a) Será el Jefe del Servicio quien decidirá.
- b) El turno rotatorio será el criterio determinante.
- c) Será la Gerencia la que lo imponga.
- d) A falta de acuerdo se hará por sorteo.

25. Por nacimiento o adopción el personal comprendido en el ámbito de aplicación de los Acuerdos de Homologación tendrá derecho a:

- a) Dos días naturales de permiso retribuido.
- b) Tres días hábiles de permiso retribuido.
- c) Cuatro días hábiles de permiso retribuido.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.





Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

1. **En cumplimiento con lo indicado en el art. 3 del Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario (en adelante DP):**
 - a) Cuando un profesor obtenga por concurso una plaza en otra Universidad se incorporará sin más trámite.
 - b) Cuando un profesor obtenga por concurso una plaza en otra Universidad, la de origen lo mantendrá también de alta a todos los efectos.
 - c) Cuando un profesor obtenga por concurso una plaza en otra Universidad, la Universidad de origen facilitará a la de destino copia certificada de la hoja de servicios.
 - d) Las respuestas b) y c) anteriores son correctas.

2. **Los nombramientos de los profesores de los cuerpos docentes universitarios, serán efectuados por el Rector de la Universidad que convoca la plaza, dichos nombramientos:**
 - a) Los pondrá en conocimiento del Consejo de Universidades.
 - b) Los pondrá en conocimiento del Consejo de Coordinación Universitaria.
 - c) Los pondrá en conocimiento de la Agencia Andaluza de Acreditación.
 - d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

3. **Las comisiones de servicio de los profesores de los cuerpos docentes que se efectúen a petición de una Universidad distinta a la de origen de los profesores, según se indica en el art. 6 del DP, tendrá una duración de:**
 - a) Un curso académico sin posibilidad de renovación.
 - b) Un curso académico renovable.
 - c) Dos cursos académicos renovables por otros dos más.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

4. **Los profesores que durante, al menos, 18 meses hayan estado ausentes de la docencia o de la investigación, por enfermedad, accidente, servicios especiales, comisión de servicios para entidad no académica:**
 - a) Tendrá derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docente e investigadora por un tiempo no superior a tres meses.
 - b) Tendrá derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docente e investigadora por un tiempo no superior a dos meses.
 - c) Tendrá derecho a disfrutar de una licencia para dedicarse a tareas de perfeccionamiento docente e investigadora por un tiempo no superior a un mes.





Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

d) No está prevista esta situación en el DP.

5. ¿Tendría derecho a algún tipo de retribución en el supuesto anterior?:

- a) No, solo se le contabilizaría ese tiempo a efectos de trienios y derechos pasivos.
- b) Solo a 1/3 de sus retribuciones totales.
- c) Solo a 1/2 de sus retribuciones totales.
- d) A las retribuciones totales.

6. En las licencias por estudios de los profesores, cuando dichas licencias sean inferiores a un año, las Universidades podrán reconocerles:

- a) Hasta el 70% de las retribuciones totales.
- b) Hasta el 75% de las retribuciones totales.
- c) Hasta el 80% de las retribuciones totales.
- d) Hasta el 90% de las retribuciones totales.

7. Con respecto a la matriculación del profesorado para cursar estudios, el DP indica que:

- a) Todo profesor tendrá prohibido matricularse como alumno en cualquiera de los Centros donde imparta docencia.
- b) Todo profesor tendrá prohibido matricularse como alumno en cualquiera de los Centros de la UGR.
- c) Podrá matricularse como alumno aunque imparta docencia, pero no podrá presentarse a exámenes finales o liberatorios de materia, excepto parciales.
- d) Sí puede, en todo caso.

8. De conformidad con lo establecido en el art. 16 del DP, una de las siguientes funciones no corresponde a la Inspección de Servicios:

- a) Inspeccionar el funcionamiento de los servicios.
- b) Sancionar a los miembros de la comunidad universitaria.
- c) Seguimiento y control de la disciplina académica.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

9. La estructura del DP, está compuesta por:

- a) Por 22 arts., 2 D. Adicionales., 3 D. Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 1 Disposición Final
- b) Por 22 arts., 3 D. Adicionales., 3 D. Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 1 Disposición Final





Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

- c) Por 22 arts., 2 D. Adicionales., 4 D. Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 1 Disposición Final
- d) Por 22 arts., 2 D. Adicionales., 5 D. Transitorias, 1 Disposición Derogatoria y 1 Disposición Final.

10. A tenor de lo dispuesto en el art. 3 del DP, el documento donde constan los datos relativos al profesorado de los cuerpos docentes universitarios:

- a) Se denomina certificado personal de servicios.
- b) Se denomina curriculum vitae del profesor.
- c) Se denomina hoja de servicios.
- d) No existe denominación específica a dicho documento.

11. De conformidad con lo establecido en el art. 5 del DP, cuando un profesor se reincorpore a su Universidad procedente de la situación administrativa de servicios especiales, dispondrá de un plazo para su incorporación de:

- a) Un mes.
- b) Dos meses.
- c) 20 días.
- d) 25 días.

12. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 7 del DP, se podrá nombrar profesor sustituto interino para ocupar una plaza de profesor que pase a la situación administrativa de servicios especiales:

- a) Pero en estos casos la plaza debe salir a concurso público.
- b) Pero en estos casos la plaza se amortiza.
- c) Pero en estos casos la plaza queda reservada.
- d) No es posible ninguna de las anteriores situaciones hasta que no pasen 5 años desde el nombramiento.

13. Según el art. 9 del DP, el régimen de dedicación del profesorado universitario será:

- a) Preferentemente a tiempo completo.
- b) Preferentemente a tiempo parcial.
- c) No existen preferencias ya que sólo cabe el tiempo completo y parcial según establece la Ley de Incompatibilidades.
- d) Será la que se acuerde por la Junta de Centro, previo informe del Departamento.

14. El régimen de dedicación semanal del profesorado a sus obligaciones docentes según el at. 9 del DP será:





Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

- a) Para profesores con dedicación a tiempo completo 6 lectivas y 8 de tutorías.
 - b) Para profesores con dedicación a tiempo completo 8 lectivas y 4 de tutorías.
 - c) Para profesores a tiempo parcial un máximo de 5 y un mínimo de 3 y un número igual de tutorías.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 15. Los Departamentos universitarios, en atención a las necesidades de investigación y de acuerdo con sus normas, podrán eximir parcial o totalmente de las obligaciones docentes a sus profesores por un tiempo máximo de:**
- a) 6 meses.
 - b) Un año.
 - c) Dos años.
 - d) No está prevista esta situación, ya que se refiere a la excedencia voluntaria por interés particular.
- 16. Las tareas reservadas a investigación de los profesores que las Universidades a través de sus Estatutos pueden establecer será, como mínimo:**
- a) De 1/3.
 - b) De 1/4.
 - c) De 1/6.
 - d) De 1/2.
- 17. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 9.10 del DP ¿puede un Departamento obligar a un profesor a cambiar de régimen de dedicación al que se hubiere acogido?:**
- a) Sí, en cualquier caso.
 - b) Sí, si lo acuerda el Rectorado.
 - c) Sí, si lo acuerda el Consejo de Departamento.
 - d) Sólo, en caso de fuerza mayor.
- 18. Los profesores estarán obligados a impartir docencia teórica y prácticas:**
- a) En cualquier Centro de su Universidad y, en su caso en Centro sanitarios concertados.
 - b) No, en su Facultad solamente.
 - c) Como máximo en dos Centros.
 - d) Igual que en el supuesto de la letra a), excepto en los Centros sanitarios concertados.
- 19. En cumplimiento con lo dispuesto en el art. 20 del DP, cuando se ostenta la condición de empleado público ¿Se puede ser a la vez Profesor Asociado de Universidad?:**





Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

- a) No, bajo ningún concepto.
- b) No, ya que existiría una situación de pluriempleo.
- c) Sí.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.





Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

1. **De conformidad con lo preceptuado en el Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario (en adelante DR), el componente singular del complemento específico del profesorado se abona en concepto de:**
 - a) Por el componente de méritos docentes.
 - b) Por el desempeño de cargos académicos.
 - c) Por el componente de los sexenios.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

2. **Según se establece en el DR, los efectos económicos de las evaluaciones positivas de la actividad investigadora (sexenios) se iniciarán:**
 - a) El día 31 de diciembre del año en que se evalúe.
 - b) El día 1 de enero del año siguiente al de evaluación aun cuando la evaluación se efectúe con posterioridad a dicha fecha.
 - c) Comprenderá el último semestre del año en que se efectúe la evaluación.
 - d) Comprenderá los dos semestres del año en que se efectúe la evaluación.

3. **¿Puede un profesor que ha sido evaluado negativamente de un tramo de investigación someter de nuevo a evaluación dicho tramo?:**
 - a) No, bajo ningún concepto.
 - b) Sí, puede construir un nuevo tramo de seis años con algunos de los evaluados negativamente y, al menos, con cuatro posteriores a aquéllos.
 - c) Sí, puede construir un nuevo tramo de seis años con algunos de los evaluados negativamente y, al menos, con tres posteriores a aquéllos.
 - d) Sí, puede construir un nuevo tramo de seis años con algunos de los evaluados negativamente y, al menos, con dos posteriores a aquéllos.

4. **Un profesor titular interino a tiempo completo, a tenor de lo dispuesto en el DR, ¿podría percibir el complemento específico por méritos docentes y el complemento de productividad?:**
 - a) No.
 - b) Sí podría cobrar el específico pero no el de productividad.
 - c) Sí podría cobrar el de productividad pero no el específico.
 - d) Sí, en todo caso.





Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

- 5. El complemento específico previsto en el DR del profesorado universitario está integrado por los siguientes componentes:**
- a) Un componente general y otro singular.
 - b) Un componente general, otro singular y un componente por méritos docentes.
 - c) Ninguno de los anteriores ya que dicho complemento retribuye la especial dificultad técnica de su puesto de trabajo.
 - d) Sólo está incluido en el componente general.
- 6. La retribución que se consolida por la docencia realizada por un profesor con evaluación positiva durante 5 años, se denomina:**
- a) Componente por méritos docentes.
 - b) Componente por sexenios.
 - c) Componente tramos autonómicos.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 7. De acuerdo con lo dispuesto en el DR del profesorado:**
- a) El Componente singular se refiere a la evaluación docente por cada 5 años.
 - b) El Componente singular se refiere al desempeño de cargos académicos.
 - c) El Componente singular se refiere a la evaluación de los sexenios.
 - d) El Componente singular se refiere al desempeño de cargos exclusivamente como Decano de Facultad.
- 8. Por cada período siguiente de seis años de evaluación positiva en la actividad investigadora, según el DR:**
- a) Se incrementará el complemento de productividad del interesado en igual importe al fijado según niveles de complemento de destino para los primeros seis años, hasta la consecución de la sexta evaluación positiva, momento en el cual se considerarán consolidados todos los incrementos.
 - b) Se incrementará el complemento de productividad del interesado en el 50% del importe al fijado según niveles de complemento de destino para los primeros seis años, hasta la consecución de la sexta evaluación positiva, momento en el cual se considerarán consolidados todos los incrementos.
 - c) Se incrementará el complemento de productividad del interesado en el 20% del importe al fijado según niveles de complemento de destino para los primeros seis años, hasta la consecución de la sexta evaluación positiva, momento en el cual se considerarán consolidados todos los incrementos.
 - d) No se podrá incrementar el complemento de productividad del interesado, salvo para el tramo autonómico que consolide en igual importe al fijado según niveles de





Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

complemento de destino para los primeros seis años, hasta la consecución de la sexta evaluación positiva, momento en el cual se considerarán consolidados todos los incrementos.

- 9. El periodo de actividad desarrollada en situación distinta a la de funcionario de carrera, según el DR a los efectos del complemento de productividad:**
- a) Se asimilará a efectos económicos como prestada en el puesto anterior.
 - b) Se asimilará a efectos económicos como prestada en servicios especiales.
 - c) Se asimilará a efectos económicos como prestada en el Cuerpo en el que hubiera ingresado como funcionario de carrera.
 - d) Se asimilará a efectos económicos como prestada en el Cuerpo en el que hubiera ingresado como funcionario interino.
- 10. La cuantía anual del componente del complemento específico por méritos docentes no podrá exceder del resultado de superar favorablemente:**
- a) 5 evaluaciones.
 - b) 6 evaluaciones.
 - c) 4 evaluaciones.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.





Normativa reguladora del Profesorado Emérito en la Universidad de Granada.

Normativa reguladora del Profesorado Emérito en la Universidad de Granada (aprobada en la sesión extraordinaria de Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2016).

- 1. Según establece la Normativa reguladora del Profesorado Emérito en la Universidad de Granada (en adelante NEUGR), estos profesores:**
 - a) No pueden ejercer cargos unipersonales de gobierno en la UGR.
 - b) No pueden participar en proyectos de investigación.
 - c) No pueden dirigir tesis.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 2. El número máximo de créditos que pueda impartir un Profesor Emérito en Posgrado es:**
 - a) No pueden impartir docencia, sólo tutorías.
 - b) Pueden impartir docencia hasta un máximo de 6 créditos.
 - c) Pueden impartir seminarios.
 - d) Las respuestas b) y c) anteriores son correctas.

- 3. De conformidad con lo dispuesto en el art. 4 de la NEUGR:**
 - a) El contrato de Profesor Emérito será retribuido.
 - b) El contrato de Profesor Emérito será retribuido al 50% de sus obligaciones docentes.
 - c) El contrato de Profesor Emérito será por períodos anuales.
 - d) El nombramiento de Profesor Emérito será por períodos anuales.

- 4. Según dispone la NEUGR:**
 - a) El contrato de Profesor Emérito es incompatible con la percepción previa o simultánea de ingresos procedentes de la Universidad en concepto de asignación especial por jubilación o similar, salvo los quinquenios de investigación que tenga reconocidos.
 - b) El contrato de Profesor Emérito es compatible con la percepción previa o simultánea de ingresos procedentes de la Universidad en concepto de asignación especial por jubilación o similar.
 - c) El contrato de Profesor Emérito es incompatible con la percepción previa o simultánea de ingresos procedentes de la Universidad en concepto de asignación especial por jubilación o similar, salvo los sexenios de investigación que tenga reconocidos.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

- 5. De acuerdo con lo regulado en el art. 6 de la NEUGR, para la solicitud de renovación como Profesor Emérito:**





Normativa reguladora del Profesorado Emérito en la Universidad de Granada.

- a) Se requiere informe del Departamento, Comisión Académica y aprobación por el Consejo de Gobierno.
- b) Se requiere informe del Departamento y aprobación definitiva por el Consejo de Gobierno.
- c) Se requiere informe del Departamento, Comisión Académica, informe de la Agencia Andaluza del Conocimiento y aprobación por el Consejo de Gobierno.
- d) Se requiere informe del Departamento, Informe de la Agencia Andaluza del Conocimiento y aprobación por el Consejo de Gobierno.

6. La Normativa reguladora de Profesor Emérito fue publicada en el:

- a) Boletín Oficial de la UGR, nº 111, de 27 de julio de 2016.
- b) Boletín Oficial de la UGR, nº 110, de 26 de julio de 2016.
- c) Boletín Oficial de la UGR, nº 110, de 27 de julio de 2016.
- d) Boletín Oficial de la UGR, nº 112, de 27 de julio de 2016.

7. Uno de los requisitos que establece la NEUGR para poder ser nombrado Profesor Emérito en esta Universidad:

- a) Haber prestado servicios destacados a la Universidad durante 10 años.
- b) Haber prestado servicios destacados a la Universidad durante 15 años.
- c) Haber prestado servicios destacados a la Universidad durante 20 años.
- d) Haber prestado servicios destacados a la Universidad durante 25 años.

8. Uno de los requisitos que se exigen para poder ser nombrado Profesor Emérito es:

- a) Tener todos los tramos de investigación y 5 docentes.
- b) Tener todos los tramos docentes y 5 de investigación.
- c) Tener todos los tramos de investigación y 4 docentes.
- d) Tener todos los tramos de investigación y, al menos, 3 docentes.

9. De conformidad con lo dispuesto en la NEUGR, los criterios que se tendrán en cuenta para valorar la solicitud serán:

- a) La calidad y la excelencia del Proyecto de Colaboración propuesto.
- b) Los méritos excepcionales.
- c) La actividad investigadora en los últimos cinco años.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

10. El plazo que establece la NEUGR para que los interesados presenten su solicitud de nombramiento como Eméritos en los Departamentos es:





Normativa reguladora del Profesorado Emérito en la Universidad de Granada.

- a) El interesado debe presentar su solicitud en el mes de enero del curso académico a cuya finalización se produzca su jubilación.
- b) El interesado debe presentar su solicitud en el mes de septiembre del curso académico a cuya finalización se produzca su jubilación.
- c) El interesado debe presentar su solicitud en el mes de septiembre o enero del curso académico a cuya finalización se produzca su jubilación.
- d) Corresponde al Departamento y no al interesado.

11. ¿De qué plazo dispone el Departamento para emitir el informe a la solicitud de nombramiento anterior?:

- a) De 10 días.
- b) De 15 días.
- c) De 20 días.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

12. En caso de emitir el Departamento informe desfavorable ¿quién resolverá la solicitud de nombramiento?:

- a) El Rectorado.
- b) El Consejo de Gobierno.
- c) La Comisión de Ordenación Docente del Centro.
- d) El Consejo Social.





Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

- 1. La reforma que operó el Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo, en el Real Decreto 1312/2007 de 5 de octubre (en adelante RDACRCD), en cuanto a una de sus novedades, indicaba que:**
 - a) Cada Comisión esté formada por un número de miembros variable.
 - b) Cada Comisión esté formada por, como máximo, 11 miembros.
 - c) Cada Comisión esté formada por, como mínimo, 5 miembros.
 - d) Cada Comisión esté formada por, como mínimo, 7 miembros.

- 2. La evaluación de las Acreditaciones que se indican en el RDACRCD:**
 - a) Deberá dar lugar a una calificación alfabética (A, B, C).
 - b) Deberá dar lugar a una calificación alfabética (A, B, C, D).
 - c) Deberá dar lugar a una calificación alfabética (A, B, C, D o E).
 - d) Deberá dar lugar a una calificación alfabética (A, B, C, D, E o F).

- 3. Para poder pertenecer a la Comisión de Acreditación de Catedráticos, será necesario:**
 - a) Al menos, dos períodos de actividad investigadora.
 - b) Al menos, tres períodos de actividad investigadora.
 - c) Al menos, cuatro períodos de actividad investigadora.
 - d) Todos los tramos de investigación previstos en el RD 1086/1989, de 28 de agosto.

- 4. De conformidad con lo dispuesto en el art. 16 de RDACRCD, de qué plazo disponen los candidatos para presentar reclamación contra las resoluciones de las Comisiones de Acreditación:**
 - a) De 1 mes.
 - b) De 2 meses.
 - c) De 3 meses.
 - d) De 20 días.

- 5. De conformidad con lo dispuesto en el RDACRCP, la finalidad de este Decreto es:**
 - a) Obtener el certificado de acreditación como requisito imprescindible para concurrir a los concursos de acceso de los cuerpos docentes universitarios.
 - b) Obtener el Certificado de acreditación, pero no es imprescindible obtenerlo.





Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

- c) Obtener el certificado de acreditación y así poder cambiar de Universidad los candidatos.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 6. Obtenida la evaluación positiva de la acreditación, a qué rama o ramas de conocimiento puede presentarse el candidato según el RDACRCD:**
- a) Ciencias, Ciencias de la Salud.
 - b) Ciencias Sociales y Jurídicas.
 - c) Ingeniería y Arquitectura.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. Según dispone el RDACRCD ¿de quién dependen las comisiones de evaluación?:**
- a) De la Comisión Interministerial de Ciencia y Tecnología.
 - b) Del Ministerio de Educación y Ciencia.
 - c) De la Conferencia General de Política Universitaria y Tecnología.
 - d) De la ANECA.
- 8. En la composición de las Comisiones de Acreditación, del total de miembros, cuántos serán Catedráticos:**
- a) 1/3.
 - b) 2/3.
 - c) 2/4.
 - d) 1/5.
- 9. ¿Y profesores titulares de Universidad?:**
- a) 2/3.
 - b) 1/5.
 - c) 1/5.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 10. Según lo dispuesto en el RDACRCD, los miembros titulares las Comisiones de Acreditación podrán variar, pero:**
- a) No podrá ser inferior a 7 ni superior a 13.
 - b) No podrá ser inferior a 8 ni superior a 14.
 - c) No podrá ser inferior a 6 ni superior a 12.
 - d) Es discrecional en función de las solicitudes presentadas.





Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

- 11. De conformidad con lo dispuesto en el RDACRCD, en cada Comisión de Acreditación existirá una Subcomisión, que tendrá como competencia exclusiva la evaluación de las solicitudes de evaluación al cuerpo de Catedráticos, integrada por:**
- a) Todos los Catedráticos de Universidad.
 - b) Todos los Catedráticos de Universidad, profesores de investigación y expertos de reconocido prestigio internacional de categoría equivalente.
 - c) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
 - d) La composición se hará por sorteo en el Consejo de Universidades.
- 12. ¿Quién efectúa el nombramiento de los miembros de las Comisiones? según dispone el RDACRCD:**
- a) El Director de la ANECA.
 - b) El Consejo de Universidades.
 - c) El Ministerio de Educación.
 - d) La Comisión Interministerial.
- 13. Se requiere algún tipo de formalidad solemne para actuar válidamente los miembros seleccionados en las Comisiones, según el RDACRCD:**
- a) Declaración Jurada.
 - b) Promesa.
 - c) Declaración Jurada y Promesa de cumplir el Código Ético aprobado por la ANECA.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 14. De conformidad con lo dispuesto en el RDACRCD, quienes hubieren obtenido la Acreditación a Profesores Titulares de Universidad sin haber obtenido la calificación “Excepcional” (A) en la evaluación de su actividad investigadora, podrán optar a una nueva evaluación para esa calificación:**
- a) Pero deben haber transcurrido, al menos, 18 meses desde la obtención de la acreditación.
 - b) Debe haber transcurrido, al menos, 16 meses.
 - c) Debe haber transcurrido, al menos, 15 meses.
 - d) Debe haber transcurrido, al menos, 24 meses.
- 15. En caso de ser necesario solicitar justificantes a los solicitantes de Acreditación, éstos dispondrán de un plazo para presentarlos por escrito que será de:**
- a) 20 días.
 - b) 15 días.





Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

- c) 10 días.
- d) 30 días.

16. De conformidad con el RDACRCD, el número de ponentes necesarios para informar cada solicitud presentada a evaluación será de:

- a) Al menos 2.
- b) Al menos 3.
- c) Al menos 4.
- d) No es necesario que sea informada la solicitud.

17. Según establece el RDACRCD, es obligatorio que las Comisiones remitan sus propuestas de resolución a los interesados en caso de ser evaluados negativamente para que formulen alegaciones:

- a) No es posible ya que han podido adjuntar la documentación pertinente con la solicitud.
- b) Resolverá la Comisión y después el interesado interpondrá recurso si lo estima procedente.
- c) Sí, en todo caso.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

18. ¿Qué plazo es el establecido normativamente para resolver las solicitudes de acreditación efectuadas ante la ANECA?

- a) Tres meses.
- b) Seis meses.
- c) Ocho meses.
- d) Un año.

19. El medio para comunicar la Resolución de Acreditación que se establece en el art. 15 del RDACRCD:

- a) Se hará por medios electrónicos dentro de los 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se dicte.
- b) Se hará por medios electrónicos dentro de los 15 días hábiles siguientes a la fecha en que se dicte.
- c) Se hará mediante correo ordinario al domicilio del interesado.
- d) Por cualquier medio.

20. ¿Cómo regula el RDACRCD los efectos del silencio administrativo sin dictar y notificar la Resolución que corresponda?:





Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

- a) En sentido positivo.
- b) En sentido negativo.
- c) No tiene efectos ya que tiene que dictarse resolución expresa.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

21. Según el RDACRCD, el profesorado que pertenezca al cuerpo de profesores titulares de Escuela Universitaria que posean el título de doctor, para la acreditación a profesor titular, se valorará:

- a) Exclusivamente la investigación.
- b) Exclusivamente la investigación y la docencia.
- c) Exclusivamente la investigación y la gestión.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

22. Para obtener una evaluación positiva los profesores de la pregunta anterior:

- a) Bastará con que hayan obtenido una calificación A en sus méritos docentes, aunque sus méritos investigadores no alcancen la calificación C.
- b) Bastará con que hayan obtenido una calificación B en sus méritos docentes, aunque sus méritos investigadores no alcancen la calificación A.
- c) Bastará con que hayan obtenido una calificación C en sus méritos docentes, aunque sus méritos investigadores no alcancen la calificación A.
- d) Bastará con que hayan obtenido una calificación A en sus méritos docentes, aunque sus méritos investigadores no alcancen la calificación D.

23. En cualquier caso, tal y como dispone la Disposición Adicional 1ª del RDACRCD, obtendrán la acreditación los citados profesores, siempre y cuando:

- a) Ostenten 2 periodos de docencia reconocidos al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1086/1989, y 6 años en el desempeño de cargos académicos recogidos en los Estatutos de su Universidad.
- b) Ostenten 1 periodo de docencia reconocidos al amparo de lo dispuesto en el R.D. 1086/1989, y 6 años en el desempeño de cargos académicos recogidos en los Estatutos de su Universidad.
- c) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

24. De conformidad con el Preámbulo del RD 415/2015, de 29 de mayo, que modifica el RD1312/2007, de 5 de octubre de Acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, una de las novedades más importantes que recoge el mismo es:





Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

- a) Que suprime una de las Ramas de Conocimiento.
- b) Que suprime la obligación de presentar documentos acreditativos.
- c) Que suprime el concepto de acreditación universal.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.





Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

1. **El Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios (en adelante RDACD) recoge en relación a la composición de las Comisiones de selección del profesorado para el acceso a plazas de los cuerpos docentes que:**
 - a) Sus miembros pertenecerán a un Cuerpo igual al de la plaza objeto de concurso.
 - b) La composición deberá ajustarse a los principios de igualdad y profesionalidad.
 - c) No se procurará una composición equilibrada.
 - d) No podrán participar, bajo ningún concepto, el profesorado universitario de las Universidades de la Unión Europea.

2. **En los concursos de acceso regulados en el Decreto de Acceso que estamos estudiando:**
 - a) Las Universidades harán públicas sólo la composición de las Comisiones de selección
 - b) Las Universidades harán públicas sólo los criterios para la adjudicación de las plazas
 - c) Las Universidades harán públicos sólo los resultados de la evaluación de cada candidato.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

3. **La Comisión de Reclamaciones regulada en el art. 10 del RDACD establece que:**
 - a) La Comisión oirá a los miembros de la comisión contra cuya propuesta se hubiera presentado la reclamación.
 - b) La Comisión oirá a los candidatos que hubieran participado en la misma.
 - c) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
 - d) Además de la respuesta c), el número de miembros de la Comisión de Reclamaciones será de 7 catedráticos o catedráticas.

4. **El Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, derogó:**
 - a) El Real Decreto 773/2002, de 26 de julio, por el que se regulaba el sistema de habilitación nacional para el acceso a Cuerpos Docentes Universitarios y régimen de los concursos de acceso.
 - b) El Real Decreto 774/2002, de 26 de julio, por el que se regulaba el sistema de habilitación nacional para el acceso a Cuerpos Docentes Universitarios y régimen de los concursos de acceso.





Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

- c) El Real Decreto 775/2002, de 26 de julio, por el que se regulaba el sistema de habilitación nacional para el acceso a Cuerpos Docentes Universitarios y régimen de los concursos de acceso.
- d) El Real Decreto 776/2002, de 26 de julio, por el que se regulaba el sistema de habilitación nacional para el acceso a Cuerpos Docentes Universitarios y régimen de los concursos de acceso.

5. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 3 del RDACD, las convocatorias se publicarán en:

- a) En el BOE y Diarios Oficiales de las CCAA y el plazo presentación instancias comenzará a partir de la publicación en el BOE.
- b) En el BOE y Diarios Oficiales de las CCAA y el plazo presentación instancias comenzará a partir de la publicación en el Diario Oficial de la CCAA.
- c) En el BOE y Diarios Oficiales de las CCAA y el plazo presentación instancias comenzará en el Diario donde primero se publique.
- d) Además de lo anterior es necesario para abrir el plazo comunicar al Consejo de Universidades.

6. De conformidad con lo dispuesto en el art. 5 del RDACD, las propuestas de la Comisiones de Valoración, propondrán al Rector de la Universidad una relación ordenada de los candidatos propuestos que será:

- a) Dicha propuesta no será vinculante para el Rector.
- b) Dicha propuesta será potestativa para el Rector.
- c) Dicha propuesta será vinculante para el Rector.
- d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

7. En cumplimiento con lo regulado en el art. 7 del RDACD, las Comisiones de Valoración tienen la potestad de acordar la no provisión de la plaza:

- a) No es posible.
- b) Es potestativa y soberana la decisión de la Comisión para proveer la plaza o no.
- c) Tendrán que consultar a la Comisión de Reclamaciones.
- d) Ninguna de las anteriores respuestas es cierta.

8. Según lo dispuesto en el RDACD ¿qué plazo tienen los candidatos para tomar posesión de la plaza obtenida?:

- a) 1 mes.
- b) 15 días.
- c) 20 días.
- d) 2 meses.





Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

- 9. De conformidad con lo dispuesto en el art. 9 del RDACD, la plaza obtenida por concurso, deberá desempeñarse un determinado tiempo para poder concursar de nuevo:**
- a) Para los cuerpos docentes universitarios no está prevista esta situación.
 - b) Podrán ser eximidos de dicho requisito por la ANECA.
 - c) 1 año.
 - d) 2 años.
- 10. De conformidad con lo dispuesto en el art. 11 del RDACD, el reingreso al servicio activo de los profesores que estuviesen en excedencia voluntaria:**
- a) Será automático y definitivo si existe plaza vacante en su Universidad sin necesidad de haber cubierto ningún periodo.
 - b) Será automático y definitivo se existe plaza vacante en su Universidad, pero deben haber transcurrido dos años en excedencia y no exceder de 5.
 - c) Igual que el punto anterior, pero debe además de existir plaza vacante del mismo cuerpo y área de conocimiento.
 - d) Las respuestas b) y c) anteriores son correctas.
- 11. ¿Puede un profesor en situación de excedencia voluntaria ingresar en su Universidad mediante adscripción provisional?:**
- a) No, bajo ningún concepto.
 - b) No, ya que tiene que participar en los concursos de acceso que se convoquen.
 - c) Sí.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.
- 12. El Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre fue publicado en el:**
- a) BOE nº 241, de 8 de octubre.
 - b) BOE nº 251, de 9 de octubre.
 - c) BOE nº 261, de 10 de octubre.
 - d) BOE nº 271, de 11 de octubre.





**I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las
Universidades Públicas de Andalucía.**

**I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades
Públicas de Andalucía.**

- 1. El art. 14 del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (en adelante Convenio Colectivo del PDI) establece las modalidades de contratación sometidas a dicho Convenio. Indique de entre las siguientes, cuál de ellas no se corresponde con una categoría ordinaria:**
 - a) Profesor Ayudante.
 - b) Profesor Ayudante Doctor.
 - c) Profesor Colaborador.
 - d) Profesor Visitante.

- 2. La modalidad de profesor sustituto interino, según se regula en el Convenio Colectivo del PDI, tiene como finalidad:**
 - a) Realizar la función docente de los profesores que causen baja con derecho a reserva de puesto.
 - b) Realizar la función docente de aquellos profesores que vean minorada su dedicación docente.
 - c) Los contratos de este personal se hará de conformidad con lo dispuesto en el art. 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, desarrollado por R.D. 2720/1998, de 18 de diciembre.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

- 3. Para la renovación de los contratos de los profesores asociados en la UGR se requiere:**
 - a) El mantenimiento de la actividad profesional fuera del ámbito académico universitario.
 - b) Se renovará aunque exista informe negativo del Departamento al que se encuentra adscrito el profesor.
 - c) Se renovará incrementando automáticamente el nº de horas iniciales del contrato hasta llegar a tiempo completo.
 - d) Si el contrato se renueva y no se transforma en fijo, se puede reclamar por despido improcedente.

- 4. El régimen de incompatibilidades del personal docente e investigador sometido al Convenio Colectivo del PDI:**
 - a) Este personal se rige por su beca o contrato sin estar sometido a la Ley de Incompatibilidades.





**I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las
Universidades Públicas de Andalucía.**

- b) Este personal estará sometido al mismo régimen de incompatibilidades que el profesorado de los cuerpos docentes universitarios.
 - c) Le afectará el régimen establecido en la letra anterior, pero sólo si el contrato es a tiempo completo.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 5. El plazo de preaviso en caso de extinción de un contrato de Profesor Sustituto Interino, según se indica en el Convenio Colectivo del PDI es:**
- a) De 15 días, según se indica en el Estatuto de los Trabajadores.
 - b) De 20 días, según se indica en el Estatuto de los Trabajadores.
 - c) De un mes, según se indica en el Estatuto de los Trabajadores.
 - d) No existe preaviso ya que el contrato se extinguirá cuando se tenga constancia del fin de las causas que originaron su celebración.
- 6. La dedicación docente semanal que se establece en el art. 26 del Convenio Colectivo del PDI para el profesorado Asociado será de:**
- a) 8 lectivas y 6 de tutoría.
 - b) 6 lectivas y 8 de tutoría.
 - c) Un máximo de 6 lectivas y sus correspondientes horas de tutoría.
 - d) Las respuestas a) y c) anteriores son correctas.
- 7. ¿Y para un Profesor Colaborador?:**
- a) Un máximo de 6 y mínimo de 4.
 - b) La misma que la aplicable a un profesor titular de universidad a tiempo completo.
 - c) Un máximo de 8 y un mínimo de 5.
 - d) Un máximo de 5 y un mínimo de 3.
- 8. De conformidad con lo regulado en el art. 28 del Convenio Colectivo del PDI, un profesor con 27 años de servicio, le corresponderán por vacaciones anuales:**
- a) 23 días hábiles.
 - b) 24 días hábiles.
 - c) 25 días hábiles.
 - d) 26 días hábiles.
- 9. Para tener derecho a la licencia sin retribución, el Personal Docente e Investigador sujeto al Convenio Colectivo del PDI, deberá haber prestado servicios a la Universidad:**
- a) Al menos un año.





**I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las
Universidades Públicas de Andalucía.**

- b) Al menos seis meses.
 - c) Al menos cinco meses.
 - d) No se requiere un tiempo mínimo ya que es un derecho que se adquiere desde la firma del contrato.
- 10. El art. 34 del Convenio Colectivo del PDI regula la denominada “Suspensión Especial del contrato”, indicando que el profesorado que haya hecho uso de su derecho de suspensión, no podrá solicitar una nueva suspensión especial de su contrato hasta que hayan transcurrido:**
- a) Diez años desde la última suspensión.
 - b) Nueve años desde la última.
 - c) Siete años desde la última.
 - d) Cinco años desde la última.
- 11. La situación de Excedencia Especial regulada en el Convenio Colectivo del PDI, podrá ser solicitada por el profesorado con contrato laboral:**
- a) Se asimila a la situación de servicios especiales regulada en el EBEP.
 - b) Se asimila a la situación de excedencia voluntaria por interés particular regulada en el EBEP.
 - c) Se asimila a la situación de servicio activo regulada en el EBEP.
 - d) Se asimila a la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.
- 12. De conformidad con lo indicado en el Convenio Colectivo del PDI, si un profesor con contrato laboral se funcionariza, tendrá derecho al llamado “Premio por funcionarización”, cuya cuantía será:**
- a) En cuantía igual a los complementos por méritos docentes (quinquenios) e investigadores (sexenios) que se le reconozcan la primera vez que los solicite.
 - b) En cuantía igual a los complementos por méritos docentes (quinquenios) que se le reconozcan la primera vez que los solicite.
 - c) En cuantía igual a los complementos por sexenios que se le reconozcan la primera vez que los solicite.
 - d) En cuantía igual a los complementos por méritos docentes (quinquenios) e investigadores (sexenios) que se le reconozcan la primera vez que los solicite y, además por cargos académicos desempeñados.
- 13. Para la tramitación de un expediente disciplinario por faltas graves, según se indica en el Convenio Colectivo del PDI:**





**I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las
Universidades Públicas de Andalucía.**

- a) Se requiere sólo audiencia al interesado.
- b) Se requiere tramitación de expediente disciplinario.
- c) Se requiere tramitación de expediente disciplinario, comunicación al interesado y al Comité de Empresa.
- d) Las respuestas b) y c) anteriores son correctas.

14. El Primer Convenio Colectivo del PDI fue aprobado mediante:

- a) Mediante Orden de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía, de fecha 21 de abril de 2008.
- b) Mediante Decreto de la Consejería de Trabajo de la Junta de Andalucía de fecha 21 de abril de 2008.
- c) Mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo y S. Social, de fecha 21 de abril de 2008.
- d) Mediante Resolución de la Dirección General de Trabajo y S. Social, de fecha 22 de abril de 2008.

15. El Primer Convenio Colectivo del PDI, consta de:

- a) 60 arts., 1 D. Adicional y 1 D. Transitoria.
- b) 69 arts., 2 D. Adicionales y 1 D. Transitoria.
- c) 69 arts., y 1 D. Adicional.
- d) 69 arts., 1 D. Adicional y 1 D. Transitoria.

16. ¿Cuántas Universidades suscribieron el Primer Convenio Colectivo del PDI allá por el año 2008?:

- a) 9 Universidades Públicas.
- b) 8 Universidades Públicas.
- c) 7 Universidades Públicas.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

17. De conformidad con lo dispuesto en el art. 11 del Convenio Colectivo del PDI, el órgano encargado de la interpretación, vigilancia, estudio y aplicación de dicho Convenio es:

- a) Comisión de Interpretación.
- b) Comisión de Vigilancia.
- c) Comisión Paritaria.
- d) Comisión de Conflictos.





**I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las
Universidades Públicas de Andalucía.**

- 18. ¿Cuántos representantes de los trabajadores estarán representados en la Comisión encargada de la interpretación, vigilancia, estudio y aplicación del Convenio Colectivo del PDI?:**
- a) 9 representantes.
 - b) 10 representantes.
 - c) 11 representantes.
 - d) No existe tal Comisión.
- 19. De conformidad con lo dispuesto en el Convenio Colectivo del PDI, las funciones de los Profesores Asociados:**
- a) Estarán relacionadas directamente con su actividad profesional.
 - b) Estarán relacionadas con cualquier actividad.
 - c) No se requiere ese requisito para participar en los concursos.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 20. Según lo dispuesto en el Convenio Colectivo del PDI, las situaciones de maternidad y paternidad, durante el periodo de duración de un contrato a tiempo completo:**
- a) El cómputo se interrumpirá.
 - b) El cómputo no se interrumpirá por el ejercicio de ese derecho.
 - c) El cómputo no se interrumpirá, salvo que obtengan otro contrato.
 - d) Tendrá como causa la finalización de dicho contrato.
- 21. Los contratos de Profesor Sustituto Interino, según establece el Convenio Colectivo del PDI:**
- a) Cesarán cuando lo establezca el Departamento.
 - b) Cesarán cuando lo acuerde la Comisión Paritaria.
 - c) Cesarán según lo dispuesto en el art. 8 del R.D. 2720/1998, por el que se desarrolla el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.
 - d) Igual que el punto c), excepto que el art. es el art. 9 del Real Decreto citado.
- 22. Uno de los supuestos especiales de promoción que prevé el art. 19 del Convenio Colectivo del PDI:**
- a) Quienes obtengan la acreditación a profesor titular y solicitan una plaza de esta categoría, adaptarán su contrato a uno de profesor contratado doctor.
 - b) Quienes obtengan la acreditación a profesor titular y solicitan una plaza de esta categoría, adaptarán su contrato a uno de profesor contratado doctor interino.
 - c) Pasarán directamente a profesor titular de Universidad.





**I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las
Universidades Públicas de Andalucía.**

- d) Ninguno de estos supuestos especiales están recogidos en el Primer Convenio Colectivo del PDI.
- 23. Según establece el art. 19.4 del Convenio Colectivo del PDI, si se dota una plaza de Profesor Titular en los supuestos de promoción establecidos y la misma no es obtenida por el solicitante, se establece un plazo para que dicho solicitante no pueda volver a solicitarla:**
- a) Dicho plazo es de 4 años.
 - b) Dicho plazo es de 5 años.
 - c) Dicho plazo es de 6 años.
 - d) Dicho plazo es indefinido.
- 24. En cumplimiento con lo dispuesto en el Convenio Colectivo del PDI, las convocatorias de los concursos de acceso a plazas de Profesor Contratado:**
- a) Se publicarán en el BOJA y BOE.
 - b) Se publicarán en el BOJA solamente.
 - c) Se publicarán en el BOJA y portales electrónicos de las Universidades, a título informativo.
 - d) Se publicarán en la página web del Servicio PDI.
- 25. De conformidad con lo dispuesto en el art. 21 del Convenio Colectivo del PDI, la convocatoria de los concursos para la provisión de nuevas plazas de las categorías ordinarias por necesidades docentes, deberá realizarse:**
- a) En el plazo máximo de 9 meses desde su dotación.
 - b) En el plazo máximo de 1 año.
 - c) En el plazo máximo de 15 meses.
 - d) No existe plazo legal establecido en el Convenio Colectivo del PDI, será la Comisión correspondiente quien lo decida.
- 26. Según se indica en el art. 23 del Convenio Colectivo del PDI, referente a la formalización de los contratos:**
- a) Se formalizarán por escrito.
 - b) Se remitirá copia básica a los representantes de los trabajadores.
 - c) Se podrán efectuar verbalmente.
 - d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
- 27. ¿Qué indica el Convenio Colectivo del PDI con respecto a la dedicación docente de los Profesores Ayudantes Doctores?:**





**I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las
Universidades Públicas de Andalucía.**

- a) Será la misma que la aplicable a los profesores titulares de Universidad con dedicación a tiempo completo.
- b) Será la misma que la aplicable a los profesores titulares de Universidad con dedicación a tiempo completo, excepto las tutorías que serán la mitad.
- c) Será la misma que la aplicable a los profesores titulares de Universidad con dedicación a tiempo completo, excepto las tutorías que serán al 20%.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

28. Por razones de guarda legal, el PDI sujeto al Convenio Colectivo del PDI tendrá derecho a:

- a) Una reducción del 50% de su jornada percibiendo el 60% de sus retribuciones.
- b) Una reducción del 50% de su jornada percibiendo el 70% de sus retribuciones.
- c) Una reducción del 50% de su jornada percibiendo el 50% de sus retribuciones.
- d) Una reducción del 50% de su jornada percibiendo el 65% de sus retribuciones.

29. Por razones de violencia de género, el PDI sujeto al Convenio Colectivo del PDI tendrá derecho a:

- a) Una reducción de 1/3 de su jornada percibiendo el 80% de sus retribuciones.
- b) Una reducción del 1/3 de su jornada percibiendo el 70% de sus retribuciones.
- c) Una reducción del 1/3 de su jornada percibiendo el 60% de sus retribuciones.
- d) Tienen derecho al 90% de sus retribuciones reduciendo su jornada 1 hora diaria.

30. En el art. 34 del Convenio Colectivo del PDI se prevé un supuesto de suspensión especial de contrato, qué requisitos se exigen para poder solicitarla:

- a) El interesado tiene que haber prestado dos años de servicio a la Universidad y podrá solicitar dicha suspensión por tres años.
- b) El interesado tiene que haber prestado dos años de servicio a la Universidad y podrá solicitar dicha suspensión por dos años.
- c) El interesado tiene que haber prestado dos años de servicio a la Universidad y podrá solicitar dicha suspensión por cuatro años.
- d) Se puede solicitar sin cumplir requisito alguno, excepto tener contrato en vigor.

31. ¿Tiene algún plazo especial para la reincorporación al puesto de trabajo el trabajador al que se le haya concedido la suspensión anterior?:

- a) Ninguno.
- b) 1 mes de antelación a la finalización de la suspensión.
- c) 2 meses de antelación a la finalización de la suspensión.
- d) 15 días antelación a la finalización de la suspensión.





**I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las
Universidades Públicas de Andalucía.**

- 32. La excedencia voluntaria por interés particular regulada en el Convenio Colectivo del PDI dice que:**
- a) El profesorado con contrato laboral podrá solicitar dicha excedencia en las mismas condiciones que el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, pero sin tener en cuenta los años de servicios prestados.
 - b) El profesorado con contrato laboral podrá solicitar dicha excedencia en las mismas condiciones que el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, pero tienen que haber prestado servicios a las administraciones públicas dos años.
 - c) El profesorado con contrato laboral podrá solicitar dicha excedencia en las mismas condiciones que el profesorado de los cuerpos docentes universitarios.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 33. Las retribuciones del Personal Investigador Contratado en alguna de las categorías definidas en el apartado 4, del art. 14, servicio según se recoge en el art. 41 del Convenio Colectivo del PDI serán:**
- a) Serán las que se recojan explícitamente en la convocatoria de las plazas.
 - b) Serán las que establezca el Convenio Colectivo del PDI.
 - c) Serán las que establezca la Junta de Andalucía.
 - d) Serán las que apruebe el Consejo de Gobierno de la UGR.
- 34. Según se indica en los arts. 43 y 45 del Convenio Colectivo del PDI, el premio de doctorado está previsto que se retribuya a:**
- a) Los Profesores Ayudantes.
 - b) Los Profesores Colaboradores.
 - c) Los Profesores Asociados.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 35. ¿Qué indica el Convenio Colectivo del PDI respecto a la jubilación del PDI sujeto a dicho Convenio?:**
- a) Que será la misma que la de los Profesores de los Cuerpos Docentes Universitarios.
 - b) Al regirse por normas de Seguridad Social, será la que establezca éste régimen.
 - c) No recoge nada al respecto este Convenio.
 - d) Tienen un sistema dual al que se podrán acoger voluntariamente.
- 36. El número de horas que los miembros del Comité de Empresa del PDI pueden reducirse de su jornada laboral, según el Convenio Colectivo del PDI es de:**
- a) 50 horas anuales.





I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las
Universidades Públicas de Andalucía.

- b) 55 horas anuales.
- c) 60 horas anuales.
- d) Están liberados de todo.

37. De conformidad con lo preceptuado en el art. 59 del Convenio Colectivo del PDI, el plazo que tiene la Comisión Paritaria para reunirse en caso de conflicto colectivo es de:

- a) 30 días siguientes a la entrada de la comunicación del conflicto colectivo en la Secretaria de dicha Comisión.
- b) 20 días siguientes a la entrada de la comunicación del conflicto colectivo en la Secretaria de dicha Comisión.
- c) 10 días siguientes a la entrada de la comunicación del conflicto colectivo en la Secretaria de dicha Comisión.
- d) Se reunirá de inmediato.





Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Social: Título I Normas generales del sistema de la Seguridad Social y Título II Régimen General de la Seguridad Social.

1. **Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante LGS), fue publicado:**
 - a) En el BOE nº 261, de 31 de octubre.
 - b) En el BOE nº 262, de 31 de octubre.
 - c) En el BOE nº 271, de 2 de noviembre.
 - d) En el BOE nº 271, de 2 de noviembre.

2. **¿Cuándo se produjo la entrada en vigor el citado Real Decreto?:**
 - a) Al día siguiente de su publicación.
 - b) A los 20 días de su publicación.
 - c) Al mes de su publicación.
 - d) El día 2 de enero de 2016.

3. **Los derechos que se establecen en la LGS a los trabajadores:**
 - a) Son irrenunciables.
 - b) Si un trabajador firma un pacto con la empresa renunciando a sus derechos es un acto nulo.
 - c) Sólo será válido si se hace la renuncia mediante convenio colectivo.
 - d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

4. **¿Cómo denomina la LGS cuando establece que las personas comprendidas en el campo de aplicación del sistema de Seguridad Social no podrán estar incluidas por el mismo trabajo, con carácter obligatorio, en otros regímenes de previsión distintos de los que integran el sistema?:**
 - a) Prohibición de inclusión múltiple obligatoria.
 - b) Prohibición de inclusión sólo cuando se está prestando servicios a tiempo parcial.
 - c) No existe ningún tipo de prohibición ya que es potestativo cotizar por uno u otro régimen.
 - d) Ninguna de las anteriores respuestas es correcta.

5. **Los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado, según se indica en el art. 14 de la LGS, se integrarán en el sistema de Seguridad Social como:**





Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- a) Trabajador asimilado a trabajadores por cuenta ajena (Régimen General o Régimen Especial según su actividad).
- b) Trabajador autónomo (Régimen especial que proceda).
- c) No es posible estar asimilado por cuenta ajena y, por tanto, tiene que ser trabajador autónomo.
- d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

6. ¿Quién puede practicar la afiliación a la Seguridad Social?:

- a) Las personas y entidades obligadas a dicho acto.
- b) A instancia del trabajador.
- c) De oficio por la Administración de la S. Social.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

7. ¿A quién corresponde, a tenor de lo dispuesto en el art. 21 de la LGS, la gestión liquidatoria y recaudatoria de los recursos del sistema de Seguridad Social?:

- a) A la Delegación territorial competente en Empleo y Servicios Sociales.
- b) A la Tesorería General de la Seguridad Social.
- c) A la Delegación Territorial de Empleo.
- d) A la Delegación Territorial de Asuntos Sociales.

8. El derecho de la Administración de la Seguridad Social para determinar las deudas por cuotas y otros conceptos de recaudación conjunta mediante las oportunas liquidaciones, prescribe a:

- a) Los 5 años.
- b) Los 4 años.
- c) Los 3 años.
- d) Son imprescriptibles los derechos económicos de la Seguridad Social.

9. El plazo para exigir el interés de demora por las deudas a la Seguridad Social, serán exigibles:

- a) Una vez transcurrido 20 días desde la notificación de la providencia de apremio.
- b) Una vez transcurrido 25 días desde la notificación de la providencia de apremio.
- c) Una vez transcurrido 15 días desde la notificación de la providencia de apremio.
- d) Una vez transcurrido 30 días desde la notificación de la providencia de apremio.

10. La acción protectora del sistema de Seguridad Social comprenderá. Indique la respuesta correcta:





Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- a) Sólo la asistencia sanitaria en los casos previstos en la LGS.
- b) Las prestaciones familiares de la Seguridad Social, sólo en su modalidad contributiva.
- c) Las prestaciones de servicios sociales que puedan establecerse en materia de formación y rehabilitación de personas con discapacidad y de asistencia a las personas mayores, así como en aquellas otras materias en que se considere conveniente.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

11. El derecho al reconocimiento de las prestaciones del sistema de Seguridad Social, a tenor de lo regulado en el art. 53 de la LGS:

- a) Prescribe a los 4 años.
- b) Prescribe a los 5 años.
- c) Prescribe a los 6 años.
- d) Prescribe a los 10 años.

12. El complemento por maternidad en las pensiones contributivas dentro del sistema de Seguridad Social, según el art. 60 de la LGS:

- a) Se incrementará un 5% en caso de haber tenido 2 hijos.
- b) Se incrementará un 10% en caso de haber tenido 3 hijos.
- c) Se incrementará un 15% en caso de haber tenido 4 o más hijos.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

13. ¿Cuál de las siguientes competencias ejerce el Ministerio de Empleo y S. Social sobre las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, a tenor de lo dispuesto en el art. 98 de la LGS?:

- a) Las Mutuas colaboradoras elaborarán anualmente sus anteproyectos de presupuestos de gastos e ingresos de la gestión de la Seguridad Social remitiéndolos al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- b) Ejerce las facultades de dirección y tutela de las Mutuas.
- c) La auditoría de las cuentas de las Mutuas se realizará por la Intervención General de la Seguridad Social.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

14. De conformidad con lo preceptuado en el art. 103 de la LGS, el patrimonio de la Seguridad Social:

- a) Es único y afecto al patrimonio del Estado.
- b) Es único y afecto al cumplimiento de sus fines y distinto del patrimonio del Estado.
- c) Pertenece al patrimonio del Estado.
- d) Pertenece al Ministerio de Empleo y Seguridad Social.





Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- 15. La enajenación de los bienes inmuebles integrados en el patrimonio de la Seguridad Social, se realizará:**
- Sólo mediante subasta pública.
 - Sólo mediante enajenación directa.
 - Puede ser tanto por subasta como por enajenación directa.
 - En cualquier caso, será por concurso.
- 16. ¿Cuál es la finalidad del llamado “Fondo de Reserva de la Seguridad Social”?:**
- Atender a las necesidades futuras del sistema de la Seguridad Social en materia de prestaciones contributivas de acuerdo con lo dispuesto en la LGS.
 - Atender a las necesidades futuras del sistema de la Seguridad Social en materia de prestaciones no contributivas de acuerdo con lo dispuesto en la LGS.
 - Atender a las necesidades futuras del sistema de la Seguridad Social en materia de prestaciones contributivas y no contributivas de acuerdo con lo dispuesto en la LGS.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 17. El empresario que habiendo efectuado el descuento de las cuotas correspondientes de sus trabajadores, no las haya ingresado en plazo según se establece en el art. 142 de la LGS:**
- Deberá abonar los intereses de demora sin más responsabilidad.
 - Incurrirá además en responsabilidad penal.
 - Incurrirá en responsabilidad penal o administrativa que proceda.
 - Incurrirá en responsabilidad penal, administrativa y disciplinaria.
- 18. De conformidad con lo dispuesto en el art. 144 de la LGS:**
- La obligación de cotizar nacerá con el inicio de la prestación del trabajo.
 - La obligación de cotizar también abarca el periodo de prueba.
 - La obligación de cotizar se suspende durante el ejercicio del cierre patronal.
 - Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 19. No son considerados accidentes de trabajo a tenor de lo indicado en el art. 156 de la LGS:**
- Los que sufra el trabajador al ir o volver del trabajo.
 - Las enfermedades o defectos, padecidos con anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.
 - Los que sean debidos a dolo o a imprudencia temeraria del trabajador accidentado.
 - Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.





Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- 20. Salvo que se disponga lo contrario en relación a las pensiones públicas del Régimen General de Seguridad Social:**
- a) Serán incompatibles entre sí cuando coincidan en un mismo beneficiario.
 - b) Podrá mantener dos pensiones en caso de tener derecho a tres.
 - c) Si no se dice nada, se entiende que opta por la mayor y con reducción de la tercera.
 - d) Las respuestas a) y c) anteriores son correctas.
- 21. A tenor de lo regulado en el art. 172 de la LGS, para ser beneficiario del subsidio por incapacidad temporal, se deben de acreditar unos determinados períodos mínimos de cotización:**
- a) Para el caso de accidente, sea o no de trabajo y de enfermedad profesional, se exigirá 365 días.
 - b) Para el caso de accidente que no sea de trabajo, no se exigirá ningún periodo previo de cotización.
 - c) Para el caso de accidente, sea o no de trabajo, se requiere 180 días de cotización.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 22. La prestación económica que le correspondería a un trabajador declarado como incapacitado permanente parcial será, de acuerdo con el art. 196 de la LGS:**
- a) En una pensión vitalicia.
 - b) En una pensión vitalicia que, excepcionalmente, podrá ser sustituida por una cantidad a tanto alzado.
 - c) En una cantidad a tanto alzado.
 - d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
- 23. De conformidad con lo dispuesto en el art. 208 de la LGS, para acceder a la jubilación voluntaria a instancia del interesado, será necesario cumplir, entre otros, el siguiente requisito:**
- a) Acreditar un periodo mínimo de cotización de 35 años.
 - b) Acreditar un periodo mínimo de cotización de 34 años.
 - c) Acreditar un periodo mínimo de cotización de 33 años.
 - d) Acreditar un periodo mínimo de cotización de 30 años de servicio y cumplidos 60 años.
- 24. Según se establece en el art. 210 de la LGS, por los primeros 15 años de cotización, se tendrá derecho a la pensión de jubilación equivalente a:**
- a) El 60%.
 - b) El 50%.





Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- c) El 65%.
- d) El 40%.

25. Para tener derecho a la pensión de orfandad regulada en el art. 224 de la LGS se requiere, entre otros requisitos, que:

- a) Los hijos del causante sean menores de 16 años.
- b) Los hijos del causante sean menores de 15 años.
- c) Los hijos del causante sean menores de 21 años.
- d) Los hijos del causante sean menores de 18 años.

26. La protección social derivada de los contratos de trabajo a tiempo parcial, se registrará, según se indica en el art. 245 de la LGS:

- a) Al principio de prevalencia.
- b) Al principio de igualdad.
- c) Al principio de asimilación del trabajador a tiempo parcial al trabajador a tiempo completo.
- d) Al principio de jerarquía.

27. La Ley General de Seguridad Social de 2015 fue aprobada por:

- a) Mediante Decreto.
- b) Mediante Real Decreto Legislativo.
- c) Mediante Ley.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

28. Según la LGS, los principios en los que se fundamenta el Sistema de Seguridad Social son:

- a) Universalidad y Unidad.
- b) Solidaridad e Igualdad.
- c) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.
- d) Además de las anteriores, el principio de Eficacia.

29. De acuerdo con el art. 7 de la LGS, estarán comprendidos dentro del sistema de Seguridad Social, entre otros:

- a) Los trabajadores autónomos.
- b) Los estudiantes.
- c) Los funcionarios públicos, civiles y militares.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.





Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- 30. De conformidad con lo dispuesto en el art. 12 de la LGS, no se consideran trabajadores por cuenta ajena, salvo prueba en contrario:**
- a) Los parientes del empresario por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado, ocupados en su centro de trabajo y convivan en su hogar y estén a su cargo.
 - b) Los parientes del empresario por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, ocupados en su centro de trabajo y convivan en su hogar y estén a su cargo.
 - c) La ley los considera como trabajadores por cuenta ajena.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 31. Conforme con el art. 15 de la LGS, la afiliación al Sistema de Seguridad Social:**
- a) Es única para todo el sistema de Seguridad Social.
 - b) Es única pero hay que diferenciar si es para el Régimen General o Régimen Especial.
 - c) Es voluntaria, pudiendo optar por un seguro privado.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 32. Atendiendo con lo regulado en el art. 19 de la LGS, las bases y tipos de cotización a la Seguridad Social:**
- a) Se establecerán por el Sistema de Seguridad Social establecido.
 - b) Se establecerán por el INSS.
 - c) Se establecerán en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.
 - d) Se establecerán por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- 33. Según se establece en el art. 81 de la LGS, la constitución de una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social exige el cumplimiento de determinados requisitos, entre los que no se encuentra:**
- a) Que concurren un mínimo de 50 empresarios, quienes a su vez cuenten con un mínimo de treinta mil trabajadores.
 - b) Además del requisito anterior, que su volumen de cotización por contingencias profesionales no sea inferior a diez millones de euros.
 - c) Que exista autorización por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
 - d) Que presten determinada fianza según la Ley.
- 34. De conformidad con el art. 85 de la LGS, los órganos de gobierno de las mutuas colaboradoras son:**
- a) Junta General, Junta Directiva y Director Gerente.
 - b) Junta General, Asamblea General y Director Gerente.
 - c) Asamblea General, Junta Directiva y Director Gerente.





Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

d) Asamblea General Junta General y Director Gerente.

35. ¿Qué dice la LGS con respecto al patrimonio de la Seguridad Social?:

- a) Las cuotas, bienes, derechos, acciones y recursos, constituyen un patrimonio único afecto a sus fines, distinto del patrimonio del Estado.
- b) La titularidad del patrimonio único de la S. Seguridad Social corresponde a la Tesorería General de la Seguridad Social.
- c) La regulación del patrimonio de la S. Social, en lo no previsto en la LGS, se regulará por la Ley del Patrimonio de las Administraciones Públicas.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

36. A tenor de lo dispuesto en el art. 109 de la LGS, tienen naturaleza contributiva las siguientes prestaciones:

- a) La totalidad de las prestaciones derivadas de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- b) Los complementos por mínimos de las pensiones de la Seguridad Social.
- c) Todas las prestaciones económicas, sin excepción, de la Seguridad Social.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

37. ¿Existe en el sistema de Seguridad Social, un “Fondo de Reserva”?:

- a) No, sólo existe el Fondo de Garantía Salarial previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- b) No, sólo existe como obligatorio para las Mutuas profesionales para las contingencias que estén obligadas a prestar.
- c) Sí, con la finalidad de atender necesidades futuras del sistema de Seguridad Social.
- d) Sí, pero es potestativa su creación.

38. De conformidad con lo dispuesto en el art. 136 de la LGS, estarán obligatoriamente incluidos en el campo de aplicación del Régimen General de la Seguridad Social, entre otros:

- a) Los trabajadores incluidos en el sistema especial para trabajadores por cuenta ajena agrarios.
- b) El personal contratado al servicio de notarías.
- c) Las personas que presten servicios retribuidos en entidades o instituciones de carácter benéfico-social.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

39. Con respecto a la afiliación, altas y bajas en el Sistema de Seguridad, es cierto que:





Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- a) Corresponde al empresario solicitar la afiliación, altas y bajas de los trabajadores a su servicio.
- b) Si el empresario incumple con su obligación, será el trabajador quien lo podrá efectuar.
- c) También lo podrá efectuar el organismo competente de la Seguridad Social.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

40. A los efectos establecidos en el art. 169 de la LGS, referente a la Incapacidad Temporal:

- a) Se considera que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica.
- b) Se considera que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los ciento ochenta días hábiles siguientes a la fecha de efectos del alta médica.
- c) Se considera que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los trescientos sesenta y cinco días naturales siguientes a la fecha de efectos del alta médica.
- d) Se considera que existe recaída en un mismo proceso cuando se produzca una nueva baja médica por la misma o similar patología dentro de los trescientos sesenta y cinco días hábiles siguientes a la fecha de efectos del alta médica.

41. De conformidad con lo establecido en el art. 175 de la LGS:

- a) El derecho al subsidio por Incapacidad Temporal, podrá ser denegado, anulado o suspendido, cuando el beneficiario haya actuado fraudulentamente.
- b) Cuando el beneficiario trabaje.
- c) Cuando el beneficiario abandone el tratamiento.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

42. La prestación económica por maternidad, según la LGS:

- a) El subsidio será del 100% de la base reguladora correspondiente.
- b) El subsidio será del 100% en el caso de contingencias profesionales, incrementada en 1/5 parte.
- c) El subsidio será del 100% , incrementada en 1/6 parte.
- d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

43. De acuerdo con lo dispuesto en el art. 185 de la LGS, la prestación económica por el ejercicio corresponsable del cuidado del lactante consistirá en:





Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- a) Un subsidio equivalente al 100 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.
- b) Un subsidio equivalente al 90 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.
- c) Un subsidio equivalente al 80 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.
- d) Un subsidio equivalente al 50 por ciento de la base reguladora establecida para la prestación de incapacidad temporal derivada de contingencias comunes, y en proporción a la reducción que experimente la jornada de trabajo.

44. Para tener derecho a la pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, los beneficiarios deberán reunir las siguientes condiciones:

- a) Haber cumplido 67 años o 65 y acrediten 38 años y 6 meses de cotización.
- b) Haber cumplido 65 años o 64 y acrediten 38 años y 6 meses de cotización.
- c) Haber cumplido 64 años o 63 y acrediten 38 años y 6 meses de cotización.
- d) Haber cumplido 60 años y tener cotizados 30 años en el Régimen General Seguridad Social.

45. ¿A qué se refiere el “Pacto de Sostenibilidad” de las pensiones regulado en el art. 211 de la LGS?:

- a) Es un instrumento que permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de todos los trabajadores del sistema y que les falte 1 año para jubilarse.
- b) Es un instrumento que permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de los pensionistas.
- c) Es un instrumento que permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de todos los trabajadores del sistema y además de los pensionistas y que les falte 2 años para jubilarse.
- d) Es un instrumento que permite vincular el importe de las pensiones de jubilación del sistema de Seguridad Social a la evolución de la esperanza de vida de todos los trabajadores del sistema, pensionistas y demás derechos pasivos y les falte 3 años para jubilarse.





Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

1. **Al amparo de lo dispuesto en el Preámbulo de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), uno de los principios rectores de la política social y económica es velar por la seguridad e higiene en el trabajo, dicho principio está recogido en la Constitución Española:**
 - a) En el art. 40.2.
 - b) En el art. 41.2.
 - c) En el art. 42.2.
 - d) En el art. 43.2.

2. **De conformidad con dispuesto en el art. 2 de la LPRL, las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Ley y su normativa reglamentaria, tendrán el carácter de:**
 - a) Derecho necesario mínimo indisponible.
 - b) Pueden ser mejoradas y desarrolladas por los Convenios Colectivos.
 - c) Se considera derecho positivo sin posibilidad de ampliación.
 - d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

3. **La LPRL entiende como “condición de trabajo” cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la salud del trabajador, quedando específicamente incluidos:**
 - a) Cualquier máquina o aparato utilizados en el trabajo.
 - b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo.
 - c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el punto b) que influyan en la generación de riesgos.
 - d) Las respuestas b) y c) anteriores son correctas.

4. **¿Cuál de las siguientes funciones no corresponde al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo?:**
 - a) Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - b) Colaborar con organismos internacionales en el ámbito de la prevención.
 - c) Apoyo técnico a la Inspección de Trabajo en el cumplimiento de su función de vigilancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
 - d) Asesoramiento técnico en la elaboración de la normativa legal de prevención de riesgos laborales.





Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

5. **La participación de los empresarios y los trabajadores en la planificación, programación y otras actividades que considera la LPRL como principio básico de la política de prevención de riesgos laborales, se llevará a cabo:**
- A través de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
 - A través de las organizaciones para la defensa de los consumidores.
 - A través de las Mutuas.
 - A través de los conciertos que se apliquen por Convenio Colectivo.
6. **Prevé la LPRL que las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas poder llevar a cabo una actividad preventiva de forma simplificada en la prevención de riesgos laborales:**
- No es posible bajar el nivel de protección por imperativo legal.
 - Es posible bajarlo sólo para determinadas actividades sin justificación.
 - Es posible bajarlo siempre que no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores en los términos que reglamentariamente se acuerden.
 - La LPRL no prevé esta situación, aunque por Convenio Colectivo podría acordarse.
7. **De conformidad con lo establecido en el art.22 de la LPRL, el acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores. ¿A quién no puede facilitársele dicha información?:**
- Al empresario y otras personas sin consentimiento expreso del trabajador.
 - El empresario tiene derecho a ser informado de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para desempeñar su puesto de trabajo, aún sin el consentimiento del trabajador.
 - Las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención tienen derecho a ser informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para desempeñar su puesto de trabajo, con consentimiento del Delegado de Prevención.
 - Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
8. **Puede una trabajadora embarazada ser cambiada de puesto de trabajo, no correspondiente a su grupo o categoría, cuando se prevea que su estado de salud pueda estar expuesto a riesgos para ella o el feto, según dispone el art. 26 de la LPRL:**
- Sólo en el caso de puestos equivalentes.
 - Dependerá de lo que acuerde el empresario con la trabajadora.
 - Será posible y, además, conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.





Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- d) Será posible, pero las retribuciones serán las que correspondan al puesto que ostenta aunque sea de categoría inferior.
- 9. De conformidad con lo dispuesto en el art. 30 de la LPRL, el empresario en cumplimiento del deber de prevención:**
- a) Designará uno o varios trabajadores para ocuparse de dicha actividad.
 - b) Constituirá un servicio de prevención propio.
 - c) Lo podrá concertar dicho servicio con una entidad especializada.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 10. Para poder asumir el empresario personalmente las funciones de prevención de riesgos laborales, se requiere que desarrolle de forma habitual su actividad en el centro de trabajo y tenga la capacidad necesaria para llevarla a cabo, pero ¿cuántos trabajadores puede tener a su cargo?:**
- a) Hasta 40 trabajadores.
 - b) Hasta 30 trabajadores.
 - c) Hasta 10 trabajadores.
 - d) No existe límite en la LPRL.
- 11. De conformidad con lo dispuesto en el art. 35 de la LPRL, en las empresas de 3001 a 4000 trabajadores se elegirán:**
- a) 7 delegados de prevención.
 - b) 6 delegados de prevención.
 - c) 5 delegados de prevención.
 - d) 4 delegados de prevención.
- 12. Los delegados de prevención, a tenor de lo dispuesto en el art. 36 de la LPRL, deberá ser consultados por el empresario, con carácter previo a la toma de decisión por el empresario, entre otras, en la organización y desarrollo de las actividades de prevención. ¿De qué plazo disponen los delegados de prevención para emitir los informes pertinentes al empresario?:**
- a) De 7 días.
 - b) De 15 días.
 - c) De 20 días.
 - d) De 25 días.
- 13. Para la constitución de un Comité de Seguridad y Salud en las empresas o centros de trabajo, será necesario que cuenten con:**





Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- a) 20 trabajadores.
- b) 40 trabajadores.
- c) 45 trabajadores.
- d) 50 o más trabajadores.

14. El Comité de Seguridad y Salud estará formado a tenor de lo dispuesto en la LPRL:

- a) Los delegados sindicales, los delegados de prevención y el empresario.
- b) Los delegados de prevención y el empresario y/o sus representantes en número igual al de delegados de prevención.
- c) Los representantes de la Mutua, los delegados de prevención y el empresario.
- d) Si se externaliza el servicio no es necesario constituir el Comité de Seguridad y Salud.

15. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá:

- a) Trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.
- b) Mensualmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.
- c) Como máximo semestralmente para asuntos ordinarios.
- d) Cada dos meses como máximo para asuntos extraordinarios.

16. De conformidad con lo dispuesto en el art. 44 de la LPRL, cuando el Inspector de Trabajo y Seguridad Social compruebe la inobservancia de la normativa de prevención, implica, a su juicio, un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores:

- a) Dará un plazo de 5 días al empresario para que elimine los riesgos observados.
- b) Dará un plazo de 3 días al empresario para que elimine los riesgos observados.
- c) Dará un plazo de 24 horas al empresario para que elimine los riesgos e impondrá una multa.
- d) Podría ordenar la paralización inmediata de los trabajos.

17. La LPRL no será de aplicación, según lo dispuesto en el art. 3 de dicha Ley:

- a) La relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar.
- b) Servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública.
- c) Policía, Seguridad y resguardo aduanero.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

18. La función de vigilancia y control de la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, según la LPRL corresponderá:

- a) El Comité de Seguridad y Salud.





Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- b) Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- c) El Delegado de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

19. El órgano colegiado asesor de las Administraciones públicas en la formulación de las políticas de prevención y órgano de participación institucional en materia de seguridad y salud en el trabajo es:

- a) La Comisión Nacional de Seguridad y Salud.
- b) El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.
- c) El Comité de Seguridad y Salud.
- d) El INSS.

20. El empresario, en cumplimiento de sus obligaciones preventivas, deberá tener en cuenta:

- a) Debe evaluar, combatir y eliminar los riesgos.
- b) Debe dar instrucciones a sus empleados.
- c) Adoptar medidas que antepongan la seguridad colectiva a la individual.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

21. Las empresas que cuenten de entre 50 a 100 trabajadores, el número de Delegados de Prevención será de:

- a) 3 Delegados.
- b) 2 Delegados.
- c) 4 Delegados.
- d) No existirán Delegados ya que con ese número de trabajadores le corresponde al empresario ejercer la función.



Prevención de riesgos laborales en la Universidad de Granada.

Prevención de riesgos laborales en la Universidad de Granada: Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral (aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2017).

1. **Según el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Granada (en adelante Plan de Prevención de la UGR), el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales está dotado de cuatro áreas preventivas. Indique cuál de ellas no se corresponde según el citado Plan:**
 - a) Ergonomía.
 - b) Bioquímica.
 - c) Higiene Industrial.
 - d) Medicina del Trabajo y Seguridad Social.

2. **A tenor de lo estipulado en el Plan de Prevención de la UGR, el Administrador del Centro o Jefe de Servicio, para dar cumplimiento a lo indicado en el citado Plan deberá:**
 - a) Transmitir al personal a su cargo la normativa y los procedimientos de prevención de riesgos laborales.
 - b) Cooperar en la realización de las evaluaciones de riesgos de los puestos de trabajo.
 - c) Efectuar el seguimiento y control de las actuaciones de mejora a realizar en su ámbito de actuación, surgidas de las diferentes actuaciones preventivas.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

3. **Según el Plan de Prevención de la UGR, corresponde a cada trabajador cumplir las obligaciones establecidas en el art. 29 de la LPRL, el incumplimiento de los trabajadores en materia de prevención, tendrá la consideración:**
 - a) Incumplimiento laboral con los efectos previstos en el art. 58.1 Estatuto de los Trabajadores.
 - b) Falta conforme a lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario de los funcionarios públicos.
 - c) Falta muy grave para ambos colectivos.
 - d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

4. **La responsabilidad de identificar y evaluar los riesgos en la UGR, así como del mantenimiento de los registros relacionados con dicho proceso recae, principalmente:**
 - a) En el Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
 - b) En la Rectora.

Prevención de riesgos laborales en la Universidad de Granada.

- c) En la Vicerrectora de Igualdad.
 - d) En el Consejo de Gobierno.
5. **Según el Plan de Prevención de la UGR, en el Comité de Seguridad y Salud el número de representantes de la institución será de:**
- a) 7.
 - b) 8.
 - c) 9.
 - d) 10.
6. **El Plan de Prevención de la UGR, lo aprobará:**
- a) El Consejo Social.
 - b) El Consejo de Gobierno.
 - c) El Claustro Universitario.
 - d) El Rectorado de la Universidad ya que es una competencia propia.
7. **Adoptar las decisiones estratégicas de la política de seguridad y salud laboral en la UGR, es competencia del/ de la:**
- a) Consejo de Gobierno.
 - b) Consejo Social.
 - c) Rectora.
 - d) Vicerrectorado competente.
8. **Coordinar la implantación de las políticas de seguridad y salud laboral en la UGR, es competencia de:**
- a) Dirección del Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
 - b) Directora de Secretariado Campus Saludable.
 - c) Dirección del Servicio de Protección Radiológica.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas, ya que deben estar coordinados.
9. **El responsable de coordinar las labores de prevención del PAS a su cargo en los Centros de la UGR, es competencia:**
- a) De la Gerencia.
 - b) Del Administrador.
 - c) Del Delegado de Prevención del Centro.
 - d) Del Decano.



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Título Preliminar Objeto y ámbito de la Ley, Título I El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, Título II Políticas públicas para la igualdad, Título IV El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y Título V: Capítulo 1 Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

1. **El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante LIG):**
 - a) Es un principio informador del ordenamiento jurídico.
 - b) Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.
 - c) Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta derivada de la maternidad.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

2. **¿Cómo considera la LIG la discriminación directa por razón de sexo?:**
 - a) Como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera más favorable que otra en situación comparable.
 - b) Como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
 - c) Como la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera más favorable que otra en situación distinta.
 - d) Está prohibida tal situación de discriminación por el ordenamiento jurídico ya que atenta contra el principio de igualdad.

3. **¿Y la discriminación indirecta?:**
 - a) Como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.
 - b) Como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad ilegítima.



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- c) Como la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente no neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.
- 4. De conformidad con lo dispuesto en el art. 9 de la LIG, cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación de una denuncia, destinada a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato, se considerará:**
- a) Discriminación por causas objetivas.
 - b) Discriminación por razón de sexo.
 - c) Discriminación primaria.
 - d) Discriminación por razón del objeto, cual es, la denuncia.
- 5. Atendiendo a la LIG, los proyectos de disposiciones de carácter general:**
- a) Deberán incorporar un informe económico.
 - b) Deberán incorporar un informe del Consejo de Estado.
 - c) Deberán incorporar un informe de impacto por razón de género.
 - d) Deberán incorporar un informe de la Abogacía del Estado.
- 6. Según lo dispuesto en el art. 1 de la LIG, ésta tiene por objeto:**
- a) Hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
 - b) Promover las condiciones para que la desigualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.
 - c) El pleno reconocimiento de las condiciones desiguales ante la Ley.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.
- 7. Según lo estipulado en el art. 5 de la LIG, no constituirá discriminación en el acceso al empleo:**
- a) Una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando dicha característica constituya un requisito profesional esencial no determinante, y el objetivo sea legítimo.
 - b) Una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante y el objetivo sea legítimo.



Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- c) Una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo, cuando dicha característica constituya un requisito profesional esencial no determinante, y el objetivo sea legítimo y de orden público.
- d) Las respuestas a) y c) anteriores son correctas.

8. De conformidad con lo dispuesto en el art. 11 de la LIG, los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad:

- a) Estas medidas habrán de ser legales y acordadas previamente en el seno de la Comisión de Igualdad.
- b) Estas medidas habrán de ser razonadas y equivalentes.
- c) Estas medidas habrán de ser razonables y proporcionadas.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

9. Las actuaciones de los poderes públicos para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y oportunidades:

- a) Informará con carácter transversal dichas actuaciones.
- b) Lo integrarán de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas.
- c) Lo harán discrecionalmente en la legislación de ámbito estatal.
- d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

10. De conformidad con establecido en el art. 45 de la LIG, las empresas elaborarán y aplicarán un plan de igualdad cuando:

- a) Cuenten con más de 250 trabajadores.
- b) Cuenten con más de 100 trabajadores.
- c) Cuenten con más de 50 trabajadores.
- d) No se exige un mínimo de trabajadores.





Protocolo de la Universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso.

Protocolo de la Universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso (aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2016).

1. **Según el Protocolo de la Universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso (en adelante Protocolo de acoso UGR), se produce ciberacoso:**
 - a) Por hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación.
 - b) Hace referencia a la forma de ejercerlo, no al tipo de acoso.
 - c) Ha referencia a conductas de violencia psicológica.
 - d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.

2. **De conformidad con lo establecido en el Protocolo de acoso UGR, se produce acoso sexual ambiental:**
 - a) Su característica principal es que los sujetos activos mantienen una conducta de naturaleza sexual, de cualquier tipo.
 - b) Que tiene como consecuencia, buscada o no, producir un contexto intimidatorio.
 - c) La condición afectada es el entorno.
 - d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

3. **Según se indica en el Protocolo de acoso UGR, la prevención terciaria en el acoso consiste:**
 - a) La aplicación de la normativa existente para investigar y dar respuesta a los casos de acoso denunciados.
 - b) Actúa sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que facilitan la aparición de conductas de acoso.
 - c) Se refiere a la concienciación y sensibilización de la comunidad universitaria para que eviten estas conductas.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es correcta.

4. **¿Cuál de las siguientes características no se corresponde con el llamado “Procedimiento Informal de Solución” de conductas de acoso?:**
 - a) El procedimiento informal se iniciará con la presentación ante la OPRA de una queja.
 - b) La queja será formulada con referencia a los hechos y a las personas presuntamente responsables.
 - c) Se inicia mediante la correspondiente denuncia ante la Inspección de Servicios.





Protocolo de la Universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso.

- d) Tiene como objetivo proporcionar pautas de actuación y propuestas que pongan fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.
- 5. El órgano encargado de hacer un seguimiento de la víctima en el tiempo hasta que se encuentre recuperada de las consecuencias originadas por el acoso, se denomina:**
- a) Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales.
 - b) Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - c) Comité de Disciplina.
 - d) Oficina de prevención y respuesta ante el acoso (OPRA).
- 6. El órgano encargado de elaborar las estadísticas e informes relacionados con todas las actuaciones desarrolladas por las distintas estructuras de la UGR, involucradas en la respuesta y prevención del acoso, se denomina:**
- a) Comisión Superior de Protocolo de Acoso.
 - b) Comisión Técnica de Seguimiento del Protocolo de Acoso.
 - c) Comisión Estadística de Protocolo de Acoso.
 - d) Comisión Evaluadora de los casos de Acoso.
- 7. Según el Protocolo de acoso UGR, define la interseccionalidad como:**
- a) El origen del acoso se puede producir por razones múltiples pero no simultáneas.
 - b) El origen del acoso se puede producir por razones múltiples y simultáneas.
 - c) El origen del acoso puede producirse por una o varias razones.
 - d) Las respuestas b) y c) anteriores son correctas.
- 8. De acuerdo con el Protocolo de acoso UGR, el chantaje sexual sólo lo pueden realizar:**
- a) Sólo lo pueden ejercer aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral.
 - b) Sólo lo pueden ejercer determinadas personas por su poder predominante, aunque la víctima no tenga relación laboral con quien ejerce el chantaje.
 - c) Lo puede ejercer cualquier persona.
 - d) Ninguna de las respuestas anteriores es cierta.
- 9. Según se indica en el Protocolo de acoso UGR, la prevención primaria consiste en:**
- a) Actúa sobre los contextos, circunstancias y factores de riesgo que facilitan la aparición de las conductas de acoso.
 - b) Actúa en aplicación de la normativa para investigar y dar respuesta a los casos de acoso denunciados.





Protocolo de la Universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso.

- c) Actúa sobre la concienciación y sensibilización de la comunidad universitaria para que no se lleven a cabo estas conductas.
- d) Todas las respuestas anteriores definen la prevención primaria.

10. El órgano de la UGR encargado de adoptar una conducta proactiva encargada de desarrollar e impulsar acciones específicas en los diferentes centros y servicios para identificar los casos de acoso es:

- a) La OTRI.
- b) La OTRA.
- c) La Unidad de Igualdad a través de la OPRA.
- d) Todas las respuestas anteriores son correctas.

11. Según el Protocolo de acoso UGR, la prevención terciaria se activa como consecuencia:

- a) De una denuncia o queja.
- b) De forma residual en estos casos.
- c) Sin necesidad de denuncia o queja.
- d) Dependerá de la situación inicial.

12. El órgano técnico encargado de elaborar las estadísticas e informes relacionados con todas las actuaciones desarrolladas por las distintas estructuras de la UGR en la respuesta y prevención del acoso:

- a) Es la Comisión técnica de seguimiento de protocolo de acoso.
- b) Es la Comisión técnica de seguimiento, desarrollo y ejecución del programa de apoyo a las víctimas.
- c) Esta Comisión está integrada en el Observatorio de Igualdad de la UGR.
- d) Las respuestas a) y c) anteriores son correctas.

13. El Protocolo de acoso de la UGR fue aprobado:

- a) En sesión del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2016.
- b) En sesión del Consejo de Gobierno de 26 de noviembre de 2016.
- c) En sesión del Consejo de Gobierno de 26 de diciembre de 2016.
- d) En sesión del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2017.





Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

1. **Según se establece en el Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad (en adelante RD de acceso al empleo para personas con discapacidad), en los procesos de acceso a plazas de personal funcionario, se da preferencia en la elección de destino a los aspirantes con discapacidad. ¿Es cierta esta afirmación?:**
 - a) No será posible ya que deben imperar los principios de igualdad, mérito y capacidad.
 - b) Para ser posible es necesario que el grado de incapacidad supere el 45% mediante el correspondiente certificado acreditativo.
 - c) Será posible siempre que se justifique por razones territoriales de dependencia personal o análoga.
 - d) Será posible siempre en cualquier caso.

2. **El acceso de las personas con discapacidad al empleo público, según se indica en el art. 1 del Real Decreto en cuestión, uno de los siguientes principios no está recogido como tal. Indique la respuesta incorrecta:**
 - a) Igualdad de oportunidades.
 - b) Compensación de ventajas.
 - c) Compensación de desventajas.
 - d) Accesibilidad universal.

3. **Indique la respuesta incorrecta, respecto a las convocatorias ordinarias con reserva de plazas a personas con discapacidad:**
 - a) Las pruebas selectivas tendrán idéntico contenido para todos los aspirantes, independientemente del turno por el que se opte.
 - b) Durante el procedimiento selectivo no se dará un tratamiento diferenciado a los dos turnos, en lo que se refiere a la relaciones de admitidos, los llamamientos a los ejercicios y la relación de aprobados.
 - c) Al finalizar el proceso, se elaborará una relación única en la que se incluirán todos los candidatos que hayan superado todas las pruebas selectivas, ordenados por la puntuación total obtenida, con independencia del turno por el que hayan participado.
 - d) Las respuestas a) y b) anteriores son correctas.





Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

4. **En el desarrollo de los procesos selectivos, según se indica en el art. 8 del RD de acceso al empleo para personas con discapacidad, las personas con discapacidad podrán solicitar las adaptaciones y los ajustes razonables necesarios para que las mismas participen en condiciones de igualdad. Indique la afirmación incorrecta de entre las que se proponen a continuación:**
- a) La adaptación de tiempo consiste en la concesión de un tiempo adicional para la realización de los ejercicios.
 - b) La adaptación de medios y los ajustes razonables consisten en la puesta a disposición del aspirante de los medios materiales y humanos que precise para la realización de las pruebas en las que participe.
 - c) A efectos de valorar la procedencia de la concesión de las adaptaciones solicitadas se solicitará al candidato el correspondiente certificado o información adicional.
 - d) La adaptación se otorgará de forma automática.
5. **De conformidad con lo regulado en el art. 11 del RD de acceso al empleo para personas con discapacidad, se fomentarán otras medidas que favorezcan la integración. Cite de entre las siguientes cuál de ellas no se contempla en dicho RD:**
- a) Para el desarrollo de los cursos de formación se realizarán las adaptaciones y ajustes razonables.
 - b) Para el desarrollo de los cursos de formación la Administración resolverá lo procedente, que no podrá denegar en ningún caso.
 - c) La Administración podrá realizar cursos de formación destinados únicamente a personas con discapacidad.
 - d) Las respuestas a) y c) anteriores son correctas.
6. **En cumplimiento con lo regulado en el art. 13 del RD de acceso que estamos estudiando, existe un órgano encargado de establecer un sistema de indicadores y elaborar un balance anual que permita disponer de información estadística exacta, actualizada y global del acceso e ingreso de personas con discapacidad al empleo público. ¿Quién es el órgano encargado de elaborarlo?:**
- a) El Ministerio de las Administraciones Públicas.
 - b) La Comisión Superior de Personal.
 - c) El Consejo Nacional de la Discapacidad.
 - d) La Comisión Delegada del Ministerio de Asuntos Sociales.





**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

BLOQUE: RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN



Área de Formación del PAS
Universidad de Granada



RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. D – Art. 10.2 | 25. B – Art. 82.1.2 |
| 2. D – Art. 16.4 | 26. B – Art. 84.1 |
| 3. A – Art. 20.4 | 27. D – Art. 84.3 |
| 4. D – Art. 24 | 28. A – Art. 86.2 |
| 5. B – Art. 34.4 | 29. D – Art. 88 |
| 6. D – Art. 36.3 | 30. C – Art. 90 |
| 7. D – Art. 38.4.6 | 31. D – Art. 90.3 |
| 8. D – Art. 40.1 | 32. C – Art. 92 |
| 9. C – Art. 40.2 | 33. C – Art. 94.2 |
| 10. D – Art. 42 | 34. D – Art. 94.3 |
| 11. A – Art. 44.c) | 35. C – Art. 96.1.f) |
| 12. A – Art. 46.1.d) | 36. D – Art. 96.3 |
| 13. D – Art. 48.g) y h) | 37. A – Art. 96.2 |
| 14. D – Art. 49.a) Modificación normativa establecida en el RDL 6/2019, de 1 de marzo que modifica el art. 49 del EBEP. | 38. C – Art. 98.1 |
| 15. B – Art. 50.2 | 39. A – Art. 100.2 |
| 16. C – Art. 52 | 40. A – BOE nº 261, de 31 de octubre. |
| 17. D – Art. 60 | 41. D – Art. 7 |
| 18. D – Art. 64 | 42. A – Art. 11.1 |
| 19. A – Art. 66 | 43. C – Art. 13.3 |
| 20. B – Art. 68.1 | 44. D – Art. 15 |
| 21. D – Art. 70.1 | 45. D – Art. 17 |
| 22. A – Art. 70.1 | 46. C – Art. 21.2 |
| 23. D – Art. 78.2 | 47. C – Art. 29 |
| 24. D – Art. 80 | 48. D – Art. 31.8 |
| | 49. B – Art. 33.1 |





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN

Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

- | | |
|-----------------------------|-----------------------------------|
| 50. A – Art. 35 | 63. C – Art. 63 |
| 51. A – Art. 37.f) | 64. D – Art. 67 |
| 52. B – Art. 39.5 | 65. C – Art. 71.3 |
| 53. A – Art. 39.6 | 66. A – Art. 73.2 |
| 54. D – Art. 41.d) | 67. A – Art. 79.1 |
| 55. A – Art. 43.1.e) | 68. C – Art. 85 |
| 56. C – Art. 45.4 | 69. D – Art. 87 |
| 57. D – Art. 49.b) | 70. C – Art. 89.4 |
| 58. A – Art. 49.e) | 71. A – Art. 89.5 |
| 59. C – Art. 53.5 | 72. D – Art. 95 |
| 60. A – Art. 57.4 | 73. C – Art. 97 |
| 61. A – Art. 59.1 | 74. D – Art. 99 |
| 62. D – Art. 61.6 | 75. C – Disp. Adicional 14 |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía.

- | | |
|--|---------------------------|
| 1. A - BOJA nº 36, de 23 de febrero de 2004 | 19. D - Art. 59 |
| 2. A - Art. 8 | 20. C - Art. 62 |
| 3. B - Art. 12 | 21. D - Art. 66 |
| 4. C- Art. 12.4 | 22. A - Art. 66.3 |
| 5. C - Art. 12.5 | 23. B - Art. 66.8 |
| 6. B - Art. 13.3 | 24. B- Art. 70 |
| 7. D - Art. 15 | 25. C - Art. 13 |
| 8. A - Art. 15.2 | 26. A - Art. 15 |
| 9. C - Art. 17.4 | 27. A - Art. 17 |
| 10. C - Art. 26 | 28. D - Art. 23 |
| 11. D - Art. 34 | 29. C - Art. 35 |
| 12. B - Art. 36 | 30. D - Art. 43 |
| 13. D - Art. 37 | 31. B - Art. 49 |
| 14. D - Art. 46.3 | 32. D - Art. 67 |
| 15. D - Art. 46.6 | 33. B - Art. 69 |
| 16. A - Art. 49.2 | 34. C - Art. 71 |
| 17. A - Art. 52 | 35. A - Título XII |
| 18. B - Art. 57 | 36. A - Título XII |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas. Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes.

- | | |
|--------------------|----------------------------------|
| 1. D - Art. 4 LI | 10. B - Art. 3 LI |
| 2. A - Art. 10 LI | 11. D - Art. 5 LI |
| 3. D - Art. 12 LI | 12. D - Art. 6 LI |
| 4. C - Art. 14 LI | 13. A - Art. 9 LI |
| 5. D- Art. 6 DLI | 14. D - Art.19 LI |
| 6. A- Art. 10 DLI | 15. A - Art. 11 DLI |
| 7. B - Art. 12 DLI | 16. D - Art. 13 DLI |
| 8. B - Art. 16 DLI | 17. B - Art. 19 LI y Art. 15 DLI |
| 9. A- Art. 19 LI | 18. A - Art. 17 DLI |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. D - Art. 6 RRDFP | 9. D - Art. 48 RRDFP |
| 2. C - Art. 8 RRDFP | 10. D - Art. 7 RRDFP |
| 3. A - Art. 28 RRDFP | 11. B - Art. 8.c) RRDFP |
| 4. A - Art. 35 RRDFP | 12. A - Art. 11.2 RRDFP |
| 5. C - Art. 36 RRDFP | 13. A - Art. 15 RRDFP |
| 6. A - Art. 40 RRDFP | 14. A - Art. 17 RRDFP |
| 7. D - Art. 42 RRDFP | 15. B - Art. 97 EBEP |
| 8. B - Art. 46 RRDFP | |





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN

Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas de los funcionarios civiles de la Administración General del Estado.

- | | |
|--------------------|---------------------------------|
| 1. B - Art. 2 RSA | 8. A - Art. 9 RSA |
| 2. C - Art. 4 RSA | 9. D - Art. 11 RSA |
| 3. D - Art. 8 RSA | 10. C - Art. 15 RSA |
| 4. B - Art. 10 RSA | 11. A - Art. 89.3 EBEP |
| 5. A - Art. 14 RSA | 12. A - Art. 89.3 EBEP y 19 RSA |
| 6. A - Art. 16 RSA | 13. D - Art. 21 RSA |
| 7. D - Art. 3 RSA | |





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN

Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas Andaluzas: Acuerdo entre la Consejería de Educación y Ciencia, las Universidades andaluzas y las organizaciones sindicales firmantes, sobre determinadas medidas en relación con el personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de 24 de septiembre de 2003: Acuerdo para la homologación del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo para la percepción del complemento de homologación del PAS de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo sobre nuevo complemento de productividad y mejora de la gestión y los servicios para el PAS de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo de las Universidades Públicas de Andalucía en relación con la homologación de la Acción Social de sus empleados. Acuerdo en materia de jornadas, vacaciones, permisos y licencias del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas. Acuerdo en materia de Prevención de Riesgos Laborales y salud Laboral del PAS funcionario de las Universidades Públicas Andaluzas.

- | | |
|--|---|
| 1. A - Acuerdo Homo. PAS | 10. D – Punto 5ºA - Acuerdo Homo. PAS |
| 2. C - Acuerdo Homo. PAS | 11. A – Punto 7ºA - Acuerdo Homo. PAS |
| 3. D - Acuerdo Homo. PAS | 12. A - Nuevo Acuerdo Complemento Productividad |
| 4. D - Acuerdo Homo. PAS. Acción Social | 13. C - Punto 1. Acuerdo Homo. PAS. Acción Social |
| 5. B - Acuerdo Homo. PAS. Jornadas, vacaciones y permisos ... | 14. D - Punto 3. Acuerdo Homo. PAS. Acción Social |
| 6. D - Acuerdo Homo. PAS. Jornadas, vacaciones y permisos ... | 15. B - Punto 5. Acuerdo Homo. PAS. Acción Social |
| 7. A - Acuerdo Homo. PAS. Jornadas, vacaciones y permisos ... | 16. C - Punto 5. Acuerdo Homo. PAS. Acción Social |
| 8. A - Acuerdo Homo. PAS. Jornadas, vacaciones y permisos ... | 17. A - Punto Único. Acuerdo Homo. PAS. Prevención Riesgos Laborales |
| 9. C – Acuerdo Homo. PAS. Prevención Riesgos Laborales | 18. C - Punto Único. Acuerdo Homo. PAS. Prevención Riesgos Laborales |





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN

**Acuerdos de Homologación del Personal de Administración y Servicios de las
Universidades Públicas Andaluzas.**

- | | |
|---|---|
| 19. C - Punto Único. Acuerdo Homo. PAS. Prevención Riesgos Laborales | 23. D - Acuerdo Homo. PAS. Jornadas, vacaciones y permisos ... |
| 20. A - Punto Único. Acuerdo Homo. PAS. Prevención Riesgos Laborales | 24. B - Acuerdo Homo. PAS. Jornadas, vacaciones y permisos ... |
| 21. C - Punto Único. Acuerdo Homo. PAS Prevención Riesgos Laborales | 25. D - Acuerdo Homo. PAS. Jornadas, vacaciones y permisos ... |
| 22. A - Acuerdo Homo. PAS. Jornadas, vacaciones y permisos ... | |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre régimen del profesorado universitario.

- | | |
|-------------------------------------|----------------------|
| 1. D - Art. 3 DP | 11. A - Art. 5 DP |
| 2. A - Art. 4 DP | 12. C - Art. 7.1 DP |
| 3. B - Art. 6 DP | 13. A - Art. 9.2 DP |
| 4. A - Art. 8.2 DP | 14. D - Art. 9.4 DP |
| 5. D - Art. 8.2 DP | 15. B - Art. 9.7 DP |
| 6. C - Art. 8.3 DP | 16. A - Art. 9.9 DP |
| 7. A - Art. 12 DP | 17. D - Art. 9.11 DP |
| 8. B - Arts. 15 y 16 DP | 18. A - Art. 11 DP |
| 9. A - BOE nº 146, de 19 junio 1985 | 19. C - Art. 20.1 DP |
| 10. C - Art. 3.3 DP | |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. B - Art. 2.3 DR | 6. A - Art. 2.3 c) DR |
| 2. B - Art. 2.5.6 DR | 7. B - Art. 2.3 b) DR |
| 3. C - Art. 2.5.8 DR | 8. A - Art. 2.4.4 DR |
| 4. A - Art.4.2 DR | 9. C - Art. 2.5.2 DR |
| 5. B - Art. 2.3 c) DR | 10. B - Art. 2.5.9 DR |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Normativa reguladora del Profesorado Emérito en la Universidad de Granada (aprobada en la sesión extraordinaria de Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2016).

- | | |
|--|------------------------|
| 1. A – Art. 2.4 NEUGR | 7. D – Art. 1.1 NEUGR |
| 2. D – Art. 2.5 NEUGR | 8. B – Art. 1.2 NEUGR |
| 3. D – Art. 4.1 NEUGR | 9. D – Art. 3.1 NEUGR |
| 4. D – Art. 4.3 NEUGR | 10. A – Art. 5.1 NEUGR |
| 5. A – Art. 6 NEUGR | 11. D – Art. 5.2 NEUGR |
| 6. C – Boletín Oficial UGR, de
27/07/2016 | 12. B – Art. 5.2 NEUGR |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| 1. A – Preámbulo del RDACRCD | 13. C - Art. 7 RDACRCD |
| 2. C – Preámbulo del RDACRCD | 14. A - Art. 13 RDACRCD |
| 3. B – Art. 6 RDACRCD | 15. C - Art. 15 RDACRCD |
| 4. A – Art. 16 RDACRCD | 16. A - Art. 15.4 RDACRCD |
| 5. A – Art. 3 RDACRCD | 17. C - Art. 15 RDACRCD |
| 6. D – Art. 3 RDACRCD | 18. B - Art. 15 RDACRCD |
| 7. D – Art. 3 RDACRCD | 19. A - Art. 15 RDACRCD |
| 8. B – Art. 5.1 RDACRCD | 20. B - Art. 15 RDACRCD |
| 9. D - Art. 5.1 RDACRCD | 21. D - D.A. 1ª)RDACRCD |
| 10. A - Art. 5.1 RDACRCD | 22. A - D.A. 1ª)RDACRCD |
| 11. C - Art. 5.3 RDACRCD | 23. A - D.A. 1ª)RDACRCD |
| 12. A - Art. 7 RDACRCD | 24. C – Preámbulo RDACRCD |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| 1. A – Art. 6 RDACD | 7. B – Art. 7.2 RDACD |
| 2. D – Art. 8.3 RDACD | 8. C – Art. 9.3 RDACD |
| 3. D – Art. 10 RDACD | 9. D – Art. 9.4 RDACD |
| 4. B – Disp. Derogatoria Única RDACD | 10. D – Art. 11 RDACD |
| 5. A – Art. 3 RDACD | 11. C – Art. 11.2 RDACD |
| 6. C – Art.5 RDACD | 12. A - BOE nº 241, de 8 de octubre |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

**I Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades
Públicas de Andalucía.**

- | | |
|--|------------------------------|
| 1. D – Art. 14 | 20. A – Art. 17 |
| 2. D – Art. 16 | 21. C – Art. 17.3 |
| 3. A – Art. 18 | 22. A – Art. 19.3 |
| 4. B – Art. 20 | 23. B – Art. 19.4 |
| 5. D – Art. 24 | 24. C – Art. 21 |
| 6. C – Art.26 | 25. A – Art. 21.3 |
| 7. B – Art. 26..2 | 26. D – Art. 23 |
| 8. C – Art. 28 | 27. A – Art. 26 |
| 9. A – Art. 32 | 28. A – Art. 31.d |
| 10. C – Art. 34 | 29. A – Art. 31.e |
| 11. A – Art. 36 | 30. B – Art. 34 |
| 12. A – Art. 48 | 31. B – Art. 34.2 |
| 13. D – Art. 60.2 | 32. C – Art. 35 |
| 14. C – BOJA nº 92, de 9 de mayo 2008 | 33. A – Art. 41.2 |
| 15. A – BOJA nº 92, de 9 de mayo 2008 | 34. D – Arts. 43 y 45 |
| 16. A – Art. 2 | 35. A – Art. 49 |
| 17. C – Art. 11 | 36. C – Art. 55 |
| 18. A – Art. 11 | 37. A – Art. 59 |
| 19. A – Art. 15 | |





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social: Título I Normas generales del sistema de la Seguridad Social y Título II Régimen General de la Seguridad Social.

1. A - BOE nº 261, de 31 de octubre
2. D - D.F. Única del RD. Legislativo
3. D - Art. 3 LGS
4. A - Art. 8 LGS
5. D - Art. 14 LGS
6. D - Art. 16 LGS
7. B - Art. 21 LGS
8. B - Art. 24 LGS
9. C - Art. 31 LGS
10. C - Art. 42 LGS
11. B - Art. 53 LGS
12. D - Art. 60 LGS
13. D - Art. 98 LGS
14. B - Art. 103 LGS
15. C - Art. 106 LGS
16. A - Art. 117 LGS
17. C - Art. 142.3 LGS
18. D - Art. 144 LGS
19. C - Art. 156.4 LGS
20. A - Art. 163 LGS
21. B - Art. 172 LGS
22. C - Art. 196 LGS
23. A - Art. 208 LGS
24. B - Art. 210 LGS
25. C - Art. 224 LGS
26. C - Art. 245 LGS
27. B - BOE nº 261, de 31 de octubre
28. C - Art. 2.1 LGS
29. D - Art. 7 LGS
30. A - Art. 12 LGS
31. A - Art. 15 LGS
32. C - Art. 19.1 LGS
33. B - Art. 81.1 LGS
34. A - Art. 85 LGS
35. D - Arts. 103 y 104 LGS
36. A - Art. 109.3 LGS
37. C - Art. 117 LGS
38. D - Art. 136 LGS
39. D - Art. 139 LGS
40. A - Art. 169 LGS
41. D - Art. 175 LGS
42. A - Art. 179 LGS
43. A - Art. 185 LGS
44. A - Art. 205 LGS
45. B - Art. 211 LGS





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| 1. A - Art. 42.2 CE | 12. B - Art. 36.3 LPRL |
| 2. D - Art. 2 LPRL | 13. D - Art. 38 LPRL |
| 3. D - Art. 4 LPRL | 14. B - Art. 38 LPRL |
| 4. A - Art. 8 LPRL | 15. A - Art. 38 LPRL |
| 5. A - Art. 12 LPRL | 16. D - Art. 44 LPRL |
| 6. C - Art. 16. 2bis) LPRL | 17. D - Art. 2 LPRL |
| 7. A - Art. 22 LPRL | 18. B - Art. 9 LPRL |
| 8. C - Art. 26.2 LPRL | 19. A - Art. 13 LPRL |
| 9. D - Art. 30.1 LPRL | 20. D - Art. 15 LPRL |
| 10. C - Art. 30.5 LPRL | 21. B - Art. 35 LPRL |
| 11. A - Art. 35 LPRL | |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Prevención de riesgos laborales en la Universidad de Granada: Plan de Prevención de Riesgos Laborales. Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral (aprobado en la sesión del Consejo de Gobierno de 31 de enero de 2017).

1. B – Cap. I. Punto 5. Organización de la prevención.
2. D – Cap. I. Punto 6.4. Órganos de Gobierno y representación de Centros y estructuras.
3. D – Cap. I. Punto 8.2. Obligaciones generales.
4. A – Cap. II. Punto 3.2. Planificación
5. C – Cap. I. Punto 5.4 Organización de la Prevención.
6. B – Cap. I. Punto 6.1. Funciones y Responsabilidades.
7. C - Cap. I. Punto 6.2. Funciones y Responsabilidades.
8. B - Cap. I. Punto 6.3 Funciones y Responsabilidades.
9. B - Cap. I. Punto 6.4. Funciones y Responsabilidades.





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: Título Preliminar Objeto y ámbito de la Ley, Título I El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación, Título II Políticas públicas para la igualdad, Título IV El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y Título V: Capítulo 1 Criterios de actuación de las Administraciones públicas.

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. D - Art. 3 LIG | 6. A - Art. 1 LIG |
| 2. B - Art. 6 LIG | 7. B - Art. 5 LIG |
| 3. A - Art. 6 LIG | 8. C - Art. 11 LIG |
| 4. B - Art. 9 LIG | 9. D - Art. 15 LIG |
| 5. C - Art. 19 LIG | 10. C - Art. 45.2 LIG |





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN**

Protocolo de la Universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso (aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2016).

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. D - Punto 4.3 Protocolo Acoso UGR | 8. A - Punto. 4.4 Protocolo Acoso UGR |
| 2. D - Punto 4.4 Protocolo Acoso UGR | 9. C - Punto. 5 Protocolo Acoso UGR |
| 3. A - Punto 5 Protocolo Acoso UGR | 10. C - Punto. 6 Protocolo Acoso UGR |
| 4. C - Punto 7.4 Protocolo Acoso UGR | 11. A - Punto 7 Protocolo Acoso UGR |
| 5. D - Punto 8.4 Protocolo Acoso UGR | 12. D - Punto 9 Protocolo Acoso UGR |
| 6. B - Punto 9.2 Protocolo Acoso UGR | 13. A - C. Gobierno oct. 2016 |
| 7. D - Punto 4.2 Protocolo Acoso UGR | |





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESPUESTAS CORRECTAS PREGUNTAS TIPO TEST Y JUSTIFICACIÓN

Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad.

1. C – Preámbulo RD 2271/2004
2. B – Art. 1.1 RD 2271/2004
3. B – Art. 3.3 RD 2271/2004
4. D – Art. 8 RD 2271/2004
5. B – Art. 11 RD 2271/2004
6. A – Art. 13 RD 2271/2004





UNIVERSIDAD
DE GRANADA

RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

BLOQUE: RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

ENUNCIADOS SUPUESTOS PRÁCTICOS



Área de Formación del PAS
Universidad de Granada



RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 1

Un profesor de los cuerpos docentes universitarios, tras un largo proceso de incapacidad temporal y una vez cumplidos los requisitos establecidos en el art. 90.3 del Real Decreto 375/2003, de 28 de marzo por el que se aprueba el Reglamento General del Mutualismo Administrativo y 10.2 de la Orden PRE/1744/2010, de 30 de junio, por la que se regula el procedimiento de reconocimiento, control y seguimiento de las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado, solicita el reconocimiento médico a través del Servicio de Personal Docente e Investigador, para que sea puesto en conocimiento de MUFACE y así poder ser citado y reconocido por las Unidades Médicas de Seguimiento del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

En relación con la cuestión planteada, el Vicerrectorado de PDI le solicita a Vd, como técnico cualificado, la emisión de un **informe** donde quede reflejado, de una parte, el procedimiento administrativo necesario a seguir para, si procede, dictar la Resolución de jubilación por incapacidad permanente para el servicio y, por otra, desea ser informada de la posibilidad legal, en caso de ser jubilado por dicha causa, si en el futuro dicho profesor puede ser rehabilitado en su condición de funcionario.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 2

Un profesor de los cuerpos docentes universitarios con 30 años de servicio en la Universidad, ha sido nombrado como Alto Cargo en la Administración General del Estado para ejercer como Vocal de la Comisión Nacional del Mercado de Valores. Una vez que ha tomado posesión, acepta el cargo de ser representante de una conocida empresa dedicada a cuestiones tecnológicas dado el prestigio alcanzado en la UGR por sus trabajos de investigación. No percibe ningún tipo de retribución al respecto, al entender que podría estar incurso en incompatibilidad.

Pasados unos años, es cesado en el cargo y solicita reintegrarse al Departamento al que se encuentra adscrito. Para ello, formula petición dirigida al Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador de esta Universidad, a fin de que se hagan las gestiones oportunas para reincorporarse a su Departamento.

Una vez reincorporado a su puesto de trabajo, solicita integrarse en una spin-offs o empresa de base tecnológica (EBT), para lo cual, así mismo, solicita información de esa posibilidad.

En relación con el supuesto planteado, el órgano competente le requiere, como técnico cualificado, la emisión de un **dictamen** fundamentado en derecho donde se dé respuesta a las siguientes cuestiones:

- a) Situación administrativa en la que se encuentra el profesor como Alto Cargo.
- b) ¿Es posible compatibilizar ambos puestos (alto cargo con representante empresa)?.
- c) ¿Es posible su incorporación a la spin-off o empresa de base tecnológica y, en su caso, forma de integración?.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 3

El Vicerrectorado de PDI de la UGR tiene sobre la mesa diversas peticiones del profesorado universitario a las que le urge resolver debido a las posibles consecuencias jurídicas derivadas de su no resolución como órgano competente, para ello le solicita **informe jurídico** a Vd. a fin de dar una respuesta sobre la procedencia o no de acceder a lo solicitado:

Un profesor sustituto interino contratado como consecuencia de una vacante para atender nuevas necesidades derivadas de la provisión de nuevas plazas estructurales a **tiempo completo** ha solicitado ser autorizado para impartir durante el curso académico 2018/2019, un curso on-line en la Universidad Internacional de la Rioja (Universidad privada), dado que no afecta a su horario de clases ni desplazamiento. ¿Podría autorizársele la compatibilidad?. En caso de no ser posible ¿habría alguna fórmula legal para impartir un curso de forma esporádica en dicha Universidad?.

Independientemente de lo anterior, las autorizaciones o reconocimientos de compatibilidad, ¿tienen alguna incidencia con respecto a la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia de la Junta de Andalucía?.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 4

El Rectorado de esta Universidad, al objeto de facilitar la labor a los instructores de expedientes disciplinarios que se incoen al personal a su servicio, le requiere a Vd. a fin de que, como técnico cualificado, elabore un **informe** sobre qué principios recogidos en nuestro Ordenamiento Jurídico le serían de aplicación en la tramitación de dichos expedientes, conforme a los cuales se ejerce la potestad disciplinaria del personal al servicio de las Administraciones Públicas, indicando, en cada caso, el contenido de cada uno de esos principios.

Por otra parte, el Rectorado interesa otro **informe** sobre si procede o no en derecho acceder a lo solicitado por un miembro del PAS al que se le ha incoado un expediente disciplinario que se encuentra en fase de instrucción, dado que ha presentado un escrito por el que renuncia a su condición de funcionario, debido a la gravedad de los hechos que se le imputan, al existir indicios fundados de criminalidad.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 5

Con fecha 27 del pasado mes de junio de 2018, se publicó la Resolución del Rectorado de la UGR convocando concurso público para la adjudicación de contratos temporales en la categoría profesional de Profesor Ayudante Doctor para el curso académico 2018/2019.

Con fecha 19 del mes de diciembre de 2018, la Comisión Evaluadora efectuó propuesta de adjudicación de la plaza nº11/-/PAD/1819, adscrita al Área de Conocimiento de Enfermería.

La concursante D^a R.R.B es la candidata que figura en primer lugar y, por tanto, con derecho a ser adjudicataria del contrato.

En el plazo establecido en las Bases de la Convocatoria (8 a 14 enero 2019) la candidata propuesta firma el correspondiente contrato que le unía con esta Universidad. Acto seguido y dado que la interesada se encontraba prestando servicio como matrona en otra Administración Pública (Hospital Universitario de San Cecilio), solicita ser declarada en la situación administrativa de *Excedencia por prestación de servicios en el sector público*, optando por el puesto que actualmente desempeña en el Hospital.

En relación con este supuesto, la persona que ostenta el Vicerrectorado de PDI que tiene las competencias delegadas en materia de contratación del personal docente e investigador, solicita la elaboración de una **propuesta de resolución** que resuelva la cuestión planteada, con indicación del recurso que, contra la misma, podría interponer la interesada.

Para resolver este supuesto se recomienda consultar las Bases de la Convocatoria de cualquier Resolución del Rectorado por la que hace pública la convocatoria para la adjudicación de contratos no permanentes.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 6

Con fecha 2 del pasado mes de octubre de 2018, la Universidad de Granada convocó concurso público para la contratación de plazas de profesores contratados no permanentes (Ayudantes Doctores) para el curso 2018/2019 en diversas Áreas de conocimiento de esta Universidad.

Finalizado el concurso, una de las plazas que se ofertaban se adjudicó a D^a A.K.K., candidata mejor valorada en la propuesta de adjudicación, suscribiendo la interesada el correspondiente contrato.

El proceso selectivo fue impugnado por D^a E.G.S. mediante la interposición del correspondiente Recurso de Alzada contra la propuesta de provisión efectuada por la Comisión Evaluadora a favor de D^a A.K.K. Dicho recurso fue estimado por Resolución del Rectorado de la UGR y que a tenor de lo dispuesto en las Bases de la Convocatoria *“La interposición del recurso no tendrá efectos suspensivos en la propuesta de provisión o formalización del contrato, salvo que el Rectorado, mediante resolución expresa, aprecie que la ejecución del acto pudiera causar perjuicios de imposible o difícil reparación, o, aprecie en la fundamentación de la impugnación la existencia manifiesta de causa de nulidad de pleno derecho. A tal fin se formalizará el contrato laboral con el aspirante propuesto, sin perjuicio de que la eventual estimación del recurso tanto en vía administrativa como jurisdiccional, llevará consigo la extinción de la relación contractual inicialmente propuesta, actuando como condición resolutoria de la misma”*.

Las competencias en materia de contratación de profesorado se encuentran delegadas en la persona que ostenta el Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador.

En relación con este supuesto, se requiere elabore un **dictamen** sobre el procedimiento administrativo a seguir para extinguir el contrato de D^a A.K.K., de acuerdo con la legislación laboral aplicable y, si procede, la indemnización que le pudiera corresponder, así como el recurso que cabría contra la resolución que acuerde dicha extinción contractual.





**RECURSOS HUMANOS
SUPUESTO PRÁCTICO Nº 6**

Para resolver este supuesto se recomienda consultar los arts. 49 y ss. del Estatuto de los Trabajadores (R.D.L 2/2015, de 23 de octubre) y Disposición final tercera de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 7

Por Resolución del Rectorado de esta Universidad, se convocó concurso público para la contratación de una plaza de Profesor Sustituto Interino en el Departamento de Antropología.

Una vez resuelto dicho concurso, la plaza fue adjudicada a D.A.B.C. Personado dicho candidato en el Servicio correspondiente para la firma del contrato, se observa que no cumple con el requisito de ostentar una titulación válida, sino que presenta un título universitario extranjero sin homologar.

En relación con lo anterior, el Rectorado de la UGR, le requiere a Vd. a fin de que elabore la correspondiente **propuesta de resolución** para que, si procede, se anulen las actuaciones de la Comisión Evaluadora con respecto a este concursante.

Para la elaboración de la propuesta de resolución, se recomienda consultar la Normativa de Profesor Sustituto Interino (PSI), aprobada por Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2018, así como cualquier convocatoria de PSI publicadas al objeto de tener más elementos de juicio necesarios para resolver.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 8

En la Gerencia de la UGR consta un escrito de una empleada de esta Universidad que se encuentra embarazada, dado que por las funciones que realiza en su puesto de trabajo (análisis clínicos) pudiera afectarle a su salud, interesa de la Gerencia la adecuación del puesto desempeñado a otro donde esté exenta de riesgos.

En relación con la cuestión planteada, éste Órgano de Gobierno le requiere a Vd, como técnico cualificado, a fin de que elabore un **informe** sobre los derechos que la legislación vigente reconoce a las mujeres trabajadoras que se encuentran en estado de gestación.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 9

La UGR ha convocado concurso público para el acceso a una plaza de Profesor Titular de Universidad de los cuerpos docentes universitarios.

En la composición de la Comisión Evaluadora, todos sus miembros son varones y ostentan la categoría profesional de Catedráticos. En el momento del acto de constitución de dicha Comisión, el Presidente de la misma observa que dos de sus miembros procedentes de la Universidad Complutense de Madrid, se habían jubilado la semana anterior a la fecha de constitución no teniendo claro si podrían actuar válidamente en el concurso convocado.

Resuelta la cuestión anterior y una vez finalizadas las actuaciones de la Comisión, el segundo candidato mejor valorado se plantea recurrir la propuesta de provisión, dado que entiende que ha sido perjudicado en la valoración de unos trabajos de investigación publicados que cumplen con el perfil de la plaza convocada.

En relación con el supuesto planteado, el Rectorado de la Universidad le solicita a Vd., como técnico cualificado, la emisión de un informe sobre si las actuaciones llevadas a cabo por la Comisión Evaluadora han sido conforme a derecho, debiendo pronunciarse sobre las siguientes cuestiones:

- a) La composición de la Comisión Evaluadora adolece de algún defecto en su composición.
- b) Pueden actuar válidamente los dos Catedráticos que se encuentran jubilados.
- c) Qué actuaciones habría llevado a cabo el recurrente para impugnar dicha propuesta.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 10

D. A.B.C. se encuentra contratado en esta Universidad como Profesor Ayudante Doctor, restándole aún dos años para su finalización. Ha presentado una Resolución de la Agencia Andaluza del Conocimiento, por la que resuelve favorablemente su solicitud de acreditación a Profesor Contratado Doctor.

Por Resolución del Rectorado de 30 de octubre de 2018 (se puede consultar en la pág. Web del Servicio PDI ([serviciopdi.ugr.es/profesorado contratado](http://serviciopdi.ugr.es/profesorado_contratado)), se abrió plazo de presentación de solicitudes para la evaluación de la actividad docente del profesorado contratado por **tiempo indefinido** en esta Universidad.

Dicho profesor, presenta su solicitud de evaluación de méritos docentes en tiempo y forma. Una vez resuelta la convocatoria de evaluación, D.A.B.C. recibe una notificación inadmitiendo su solicitud por incumplir los requisitos de participación.

Finalmente, se está planteando suspender su contrato.

En relación con el supuesto planteado se le requiere a Vd. a fin de que elabore un **informe** que dé respuesta jurídica a las siguientes cuestiones:

- Si el procedimiento seguido en su inadmisión es conforme a derecho.
- ¿Tiene derecho al reconocimiento de quinquenios y sexenios de investigación?
- ¿Puede participar en la convocatoria publicada mediante Orden de 12 de noviembre de 2018, de la Consejería de Conocimiento, Investigación y Universidad, para la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía para la consecución de los llamados “tramos autonómicos”, como componente retributivo adicional ligado a dichos méritos?
- ¿Puede suspender su contrato?

Se recomienda consultar la Orden de 12 de noviembre de 2018, de convocatoria de tramos autonómicos y el Convenio ANECA-UGR, de 20 de junio de 2017, sobre evaluación de la actividad investigadora del personal docente no funcionario.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 11

Un profesor asociado de esta Universidad ha presentado en el Registro General de esta Universidad, con fecha 29 de noviembre de 2018, un escrito solicitando le sean reconocidos los trienios que le correspondan desde el año 2010, fecha en la que fue contratado por esta Universidad. Así mismo, interesa el abono de los mismos con efectos retroactivos desde la fecha de incorporación.

Por otra parte, presenta un documento acreditativo de haber prestado servicios en otra administración pública de Francia desde el año 2010 hasta 2017.

En relación con este supuesto, se solicita a Vd., como técnico cualificado, la emisión de un **informe** sobre la procedencia o no de acceder a lo solicitado.

Se recomienda la lectura de las siguientes normas para resolver este supuesto:

- a) R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Prescripción de acciones derivadas del contrato).
- b) Acuerdo de la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Primer Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas de Andalucía, de fecha 23 de julio de 2012.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 12

Un funcionario destinado en una Facultad de la UGR, ha faltado durante 9 horas al mes a su puesto de trabajo sin causa justificada para ello.

El Administrador del Centro pone en conocimiento del Rectorado estos hechos por si procede la apertura de un expediente disciplinario contra el mismo.

En relación con este supuesto, el Rectorado de la Universidad, le solicita a Vd., como técnico cualificado, la emisión de un **informe** sobre la procedencia o no de la apertura del citado expediente y los trámites a seguir hasta su finalización.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 13

Un grupo de profesores sustitutos interinos de esta Universidad han presentado en el Servicio de Personal Docente e Investigador un escrito dirigido al Vicerrectorado con competencia en esta materia, solicitando se les informe acerca de los requisitos necesarios para poder optar a la Acreditación de Profesor Titular de Universidad, dado que están interesados en participar en las próximas convocatorias de acceso que publique la UGR.

En relación con el supuesto planteado, el órgano competente le solicita a Vd. un **informe detallado** del procedimiento y requisitos que deben cumplir dichos profesores para obtener la acreditación nacional que les habilite a concurrir a las pruebas de acceso a los cuerpos docentes universitarios.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 14

El Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador de la UGR, solicita al Servicio PDI la emisión de un **informe** sobre los trámites a seguir para, si procede, rehabilitar en la condición de funcionario a un profesor jubilado por incapacidad permanente por el Régimen Especial de Seguridad Social por Clases Pasivas del Estado.





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS**

Supuesto Práctico Nº 15

El Delegado de Prevención de Riesgos Laborales de la UGR ha presentado ante la Gerencia de la misma una reclamación ante el silencio de ésta a facilitar los informes de seguridad laboral de los trabajadores que han sufrido accidentes durante el pasado año 2018.

En relación con este supuesto, la Gerencia le requiere a Vd como técnico cualificado la emisión de un informe, sobre la procedencia o no de facilitar la información interesada por el Delegado de Prevención.

Para la elaboración del referido informe, se recomienda la lectura de la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 2016 (Recurso 79/2015).





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 16

El Rectorado de la UGR tiene sobre la mesa un escrito firmado por dos profesores que prestan sus servicios, uno en el Campus de Melilla y otro en Granada. En dicho escrito, los profesores adjuntan la siguiente documentación:

- 1.- El Profesor A, hoja de servicios donde consta el nombre, categoría, Dpto., Campus donde imparte la docencia, así como los años de servicio, 5 en total.
- 2.- El Profesor B, hoja de servicios donde consta el nombre, categoría, Dpto. y Campus donde imparte la docencia, así como los años de servicio, 7 en total.

Ambos profesores tienen la misma categoría y pertenecen al mismo ámbito de conocimiento y, por ello, entienden que cumplen con los requisitos para poder efectuar el cambio de adscripción de Campus, dado que le es necesario para poder conciliar la vida familiar.

En relación con el supuesto planteado, el Rectorado le requiere a Vd a fin de que emita **informe** sobre la procedencia o no de acceder a lo solicitado y, si procede, el recurso que contra la Resolución que se dicte podría interponerse.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
SUPUESTOS PRÁCTICOS

Supuesto Práctico Nº 17

El Rectorado de la UGR ha convocado concurso público para el acceso a plazas de profesorado no permanente en esta Universidad. El baremo establecido es el aprobado por Consejo de Gobierno con fecha 24 de julio de 2018 (Se puede consultar en la pág. Web del Servicio PDI (seviciopdi.ugr.es)).

Ante esta convocatoria, una de las concursantes que ha impartido docencia en cursos anteriores, interesa del Vicerrectorado de Docencia la emisión de un certificado donde consten los referidos periodos, incluido uno de ellos donde quede reflejado que estuvo de baja maternal parte del período, ya que le va a suponer mayor puntuación que a otros participantes que no han impartido docencia en esta Universidad.

Desde dicho Vicerrectorado, se tienen dudas de si es posible acceder a lo solicitado por la interesada, con respecto a si tiene derecho a que se le expida un certificado durante el periodo en que su contrato quedó suspendido por estar de baja por maternidad.

Por ello, desde dicho Órgano de Gobierno se le requiere a Vd a fin de que emita **informe jurídico** sobre si es posible acceder a lo solicitado.





UNIVERSIDAD
DE GRANADA

RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

BLOQUE: RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS



Área de Formación del PAS
Universidad de Granada



RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 1

Informe que a petición del (órgano competente de la UGR/tribunal pruebas selectivas para el acceso al Grupo A1/A2), emite la persona candidata que suscribe (o cargo técnico si se está desempeñando) en relación con el procedimiento aplicable para la jubilación por incapacidad permanente a instancia de un profesor de esta Universidad por el régimen especial de Clases Pasivas.

Cuestión planteada:

Un profesor de esta Universidad, interesa del Vicerrectorado de PDI que tiene las competencias delegadas en materia de jubilación del personal, si es posible iniciar, a instancia de dicho profesor, el procedimiento de jubilación por incapacidad permanente para el servicio, dado que entiende que está en un proceso de incapacidad de difícil reversibilidad para su reincorporación de nuevo a su puesto de trabajo, así como si existe la posibilidad legal de rehabilitar en el futuro en su condición de funcionario.

Normativa aplicable:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), (BOE nº 261, de 31 de octubre).
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley General de Seguridad Social (LGS) (BOE nº 261, de 31 de octubre).
- Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado (LSSFCE) (BOE nº 154, de 28 de junio)
- Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado (LCPE) (BOE nº 126, de 27 de mayo)





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 1

- Real Decreto 2669/1998, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el procedimiento a seguir en materia de rehabilitación de los funcionarios públicos en el ámbito de la Administración General del Estado (BOE nº 307, de 24 de diciembre).
- Resolución de 29 de diciembre de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se modifican los procedimientos de jubilación del personal civil incluido en el ámbito de cobertura del Régimen de Clases Pasivas del Estado, dictada por habilitación de la Disposición Final Primera de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, en relación con lo dispuesto en la Disposición Final Tercera de la Ley 39/1992, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1993, establece que por la Secretaría de Estado para la Administración Pública se modificarán los procedimientos de jubilación del personal civil incluido en el ámbito de cobertura del Régimen de Clases Pasivas del Estado.

Informe: (En este apartado se irán fundamentando las consideraciones jurídicas aplicables a la consulta planteada para las Conclusiones finales).

En relación con la primera cuestión planteada referente al procedimiento a seguir para dictar la resolución de jubilación por incapacidad permanente, indicar que en los arts. 9 y 10.c) de la LGS se establece que el sistema de la Seguridad Social está integrado por el Régimen General y por los Regímenes Especiales, entre los que se encuentra, entre otros grupos, el de los funcionarios públicos, civiles y militares.

Por su parte, el punto 5, del citado art. 10, dispone en aras a la tendencia a la unidad que debe presidir la ordenación del sistema de la Seguridad Social, que el Gobierno podrá disponer la integración en el Régimen General de cualquiera de los regímenes especiales, entre ellos, el de los funcionarios públicos citados anteriormente.

A partir del día 1 de enero de 2011 y al amparo de lo dispuesto en el apartado 1, del artículo 20 del Real Decreto-Ley 13/2010, de 3 de diciembre, los funcionarios de carrera de la





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 1

Administración civil del Estado, quedarán integrados en el Régimen General de la Seguridad Social, a los exclusivos efectos de pensiones (Derogado por la Disposición Derogatoria Única de la LGS) y dándole vigencia en los términos establecidos en el art. 136.2.m) de la LGS de acuerdo con lo dispuesto en su Disposición Adicional Tercera que indica *“Con efectos de 1 de enero de 2011, el personal que se relaciona en el art. 2.1 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado (...), estará obligatoriamente incluido, a los exclusivos efectos de lo dispuesto en dicha norma y en sus disposiciones de desarrollo, en el Régimen General de la Seguridad Social siempre que el acceso a la condición de que se trate se produzca a partir de aquella fecha (...).”*

En los arts. 1 y 2 de la LSSFCE se dice que este Régimen Especial de Seguridad Social, se rige por lo dispuesto en la misma y demás normativa de desarrollo así como por la legislación de Clases Pasivas.

El art. 1 y ss. de la LCPE dice, expresamente, que el Estado garantiza, a través de este régimen, la protección frente a los riesgos de vejez, **incapacidad**, muerte y supervivencia.

Teniendo en cuenta lo anterior y de acuerdo con lo preceptuado en el art. 28.2.c) de la citada Ley de Clases Pasivas la jubilación puede ser *“...c) **Por incapacidad permanente para el servicio** o inutilidad, que se declarará de oficio o a **instancia de parte**, cuando el interesado venga afectado por una lesión o proceso patológico, somático o psíquico que esté estabilizado y sea irreversible o de remota o incierta reversibilidad, cuya lesión o proceso le imposibiliten totalmente para el desempeño de las funciones propias de su Cuerpo, Escala, plaza o carrera, de acuerdo con el dictamen preceptivo y vinculante del órgano médico que en cada caso corresponda”*.

En términos similares se expresa el art. 67.1.c) del EBEP que preceptúa en relación con la jubilación de los funcionarios que la misma se producirá *“Por la **declaración de incapacidad permanente** para el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o, incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su cuerpo o escala”*.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 1

En consecuencia, procede informar que el procedimiento a seguir para declarar la jubilación del profesor, está regulado en el Apartado Quinto de la referida Resolución de 29 de diciembre ut supra citada, donde queda claramente recogido que es posible el inicio del procedimiento de jubilación por incapacidad a instancia del interesado.

Los trámites que debe seguir el interesado están previstos en el punto 1.3 del mencionado Apartado y que son los siguientes:

- a) Escrito dirigido al órgano de jubilación (en este caso, el Servicio PDI).
- b) Deberá adjuntar la documentación médica que obre en su poder, para que la misma sea enviada a los órganos médicos encargados de su valoración.

En el punto 2 se regulan los trámites de instrucción del procedimiento que se debe seguir para su resolución:

Primero: Una vez recibida la documentación anterior, el órgano médico convocará al funcionario para el examen médico.

Segundo: Si el funcionario se encuentra impedido para acudir al reconocimiento, lo deberá de poner en conocimiento del órgano médico que dispondrá lo necesario para que lleve a cabo el mismo.

Tercero: Si el funcionario no comparece sin justa causa, el órgano médico tiene la obligación de citarle de nuevo por segunda vez y, en caso de no acudir, dicho órgano médico lo comunicará al órgano de personal a los efectos procedentes establecidos en este punto.

Cuarto: Si ha podido efectuarse el reconocimiento médico, éste órgano elaborará el dictamen razonado sobre la capacidad o incapacidad del funcionario para el servicio, tal y como se exige en el referido artículo 28.2.c) y lo enviará al órgano de jubilación (Servicio PDI).

Quinto: Finalmente el órgano de jubilación, elaborará la propuesta de resolución procedente dando traslado al interesado, para que, en el plazo de 15 días presente las alegaciones





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 1

que estime procedentes. Si formula alegaciones, de nuevo se envía al órgano médico dichas alegaciones, el cual ratificará o no su dictamen.

La Resolución definitiva será notificada al interesado, centro y servicios implicados, informándole de los recursos pertinentes que proceden contra dicha Resolución de Jubilación por Incapacidad Permanente para el servicio.

Con respecto a la segunda cuestión planteada sobre la posibilidad de rehabilitar al funcionario en cuestión una vez jubilado por incapacidad permanente, dicha posibilidad y el procedimiento a seguir se encuentra regulado en el R.D. 2669/1998, de 11 de diciembre. Para ello, según se establece en el art. 2.2 de dicho Decreto, cuando desaparezca la incapacidad que motivó su jubilación y así que de acreditado mediante el dictamen médico emitido por el órgano competente, cual es el Equipo de Valoración de Incapacidades (EVI), adscrito al Instituto Nacional de Seguridad Social u órgano equivalente de la CCAA, el funcionario en cuestión será rehabilitado.

En similares términos se expresa el art. 68.1 del EBEP.

CONCLUSIONES

(En este apartado se hace una síntesis de lo expuesto en el cuerpo del informe con las consideraciones que se estimen pertinentes)

- I. Según se ha expuesto en el cuerpo del presente informe y dado que existe cobertura legal para poder tramitar el expediente de jubilación por incapacidad permanente a instancia del profesor que lo ha solicitado, procedería que por el Servicio de PDI se inicie el procedimiento previsto en la normativa antes referenciada para así poder dar cumplimiento a los trámites preceptivos para la declaración, si procede, de la jubilación interesada.
- II. Con respecto a la posibilidad de rehabilitar en la condición de funcionario al interesado y según se ha indicado anteriormente, cumplidos los requisitos establecidos en el





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 1

Decreto que regula esta materia, en su momento, procedería acceder a la citada rehabilitación.

(Finalizaremos la emisión del informe con la “coletilla” siguiente).

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundamentado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

(Se inserta: El candidato o el Cargo que se desempeña)

Fdo....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 2

DICTAMEN

Órgano solicitante: Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador UGR.

Cuestión planteada: Profesor de esta Universidad que ha sido nombrado Alto Cargo del Gobierno y por parte del órgano competente en la materia se solicita dictamen sobre las siguientes cuestiones:

- a) Situación administrativa en la que quedaría en su puesto de trabajo en la Universidad.
- b) Posibilidad legal para poder compatibilizar su puesto público con otras actividades.
- c) Y, si procede, tipo de excedencia a la que pasaría dicho profesor.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

Primero: Para contestar a la primera de las cuestiones planteadas, con respecto a la situación administrativa del profesor de los cuerpos docentes universitarios, debemos acudir en primer lugar a la normativa reguladora de carácter general para su aplicación práctica.

El art. 56 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU), nos dice quiénes son los profesores que pertenecen a dichos cuerpos docentes (Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad) y que dicho profesorado se registrará por la referida Ley y en su desarrollo por las disposiciones que en uso de sus competencias dicten las CCAA, así como por la **legislación general de funcionarios** y por sus Estatutos.

Teniendo en cuenta dicha legislación general de funcionarios, vemos que el profesorado universitario se encuentra dentro del ámbito de aplicación del art. 2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), regulando en su art. 85 las distintas situaciones administrativas en las que se pueden encontrar los funcionarios de carrera, al recoger, entre otras, las de **servicios especiales**.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 2

En el art. 87.1.a) se dice que serán declarados en la situación administrativa de servicios especiales cuando “...*sean nombrados altos cargos de las citadas Administraciones Públicas o Instituciones*”.

En consecuencia, podemos afirmar con respecto a la primera de las cuestiones planteadas, que la situación en la que se encuentra el citado profesor es la de servicios especiales con los efectos económicos y profesionales establecidos en los puntos 2 y 3 del citado art. 87.

Segundo: Con respecto a la posibilidad de compatibilizar su puesto de Alto Cargo con el de representante de la empresa, además de lo establecido con carácter general en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal de las Administraciones Públicas, debemos acudir a lo dispuesto en su normativa específica, cual es el art. 5 de la Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de conflictos de intereses de los miembros y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado que establece, expresamente, la dedicación exclusiva al cargo público, “*Los altos cargos comprendidos en el artículo 3 ejercerán sus funciones con dedicación exclusiva y no podrán compatibilizar su actividad con el desempeño, por sí, o mediante sustitución o apoderamiento, de cualquier otro puesto, cargo, representación....sean de carácter público o privado...*”.

Tercero: Con respecto a la integración en la spin-off, el art. 83.3 de la LOU, reconoce expresamente esa posibilidad “*Siempre que una empresa de base tecnológica sea creada o desarrollada a partir de patentes o de resultados generados por proyectos de investigación (...) el profesorado funcionario de los cuerpos docentes universitarios (...) podrán solicitar la autorización para incorporarse a dicha empresa, mediante una **excedencia temporal***”.

Esa movilidad del personal docente e investigador está prevista en el art. 17.3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de Ciencia, Tecnología e Innovación debiendo cumplir con los siguientes requisitos:

- Contar con una antigüedad mínima de 5 años.
- La concesión está supeditada a las necesidades del servicio y al interés de la Universidad.





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 2**

- Se concederá en régimen de contratación laboral.
- Tendrá una duración de 5 años, sin poder pedir otra excedencia hasta que no pasen dos años desde su reincorporación al servicio activo.
- No percibirá retribuciones y tendrá derecho a reserva de puesto de trabajo, reconocimiento de trienios y a la evaluación de la actividad investigadora.

En relación a esta cuestión, la UGR ha elaborado y aprobado por el Consejo de Gobierno de 1 de abril de 2016, el Reglamento para la Creación de Empresas de Base Tecnológica, desarrollando ampliamente las labores de promoción, valoración de propuestas, asesoramiento, apoyo y seguimiento en las gestiones de las referidas EBT generadas a partir de la actividad investigadora universitaria, siendo la OTRI la encargada de la gestión.

CONCLUSIONES

- I. Como se ha indicado en los anteriores fundamentos jurídicos, el profesor se encontraría en la situación administrativa de servicios especiales, no pudiendo compatibilizar el puesto de alto cargo con el de representante de la empresa.
- II. Con respecto a la incorporación a la spinff-off, sería posible siempre y cuando acreditara la antigüedad mínima exigida de prestación de servicios, pasando a la situación administrativa de excedencia temporal, teniendo derecho a reserva de puesto y aquellos otros derechos recogidos en el art. 17.3 de la Ley de la Ciencia.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo.:...





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS**

Resolución Supuesto Práctico Nº 3

Informe que a petición del Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, emite la persona candidata que suscribe en relación con el procedimiento aplicable para la autorización o reconocimiento de compatibilidad de un Profesor de esta Universidad.

Cuestión planteada:

Un Profesor Sustituto Interino (PSI), interesa del Vicerrectorado de PDI que tiene las competencias delegadas en materia de incompatibilidades, si es posible autorizarle la compatibilidad entre su puesto de trabajo a tiempo completo con la impartición de un curso on-line en una Universidad privada y la posible incidencia que las autorizaciones o reconocimiento de compatibilidad tendrían con respecto a la Ley de Transparencia de la Junta Andalucía.

Normativa aplicable:

- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (LI) (BOE nº 4 de 4 de enero).
- Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía (LTR) (BOJA nº 124, de 30 de junio).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (BOE nº 261, de 31 de octubre).

Informe:

La Ley de Incompatibilidades parte de un principio general como es el de la dedicación a un solo puesto de trabajo, sin más excepciones que las previstas en el citado texto legal, y respetando el ejercicio de las actividades privadas que no impidan o menoscaben el cumplimiento de sus deberes y su independencia. Esta Ley se basa en un fundamento ético que se conecta con el principio de dedicación al cargo por parte del empleado público y con el principio de eficacia administrativa en el sentido de que dicho empleado público tiene que dedicarse por entero a





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 3

aquellas actividades para las que ha sido seleccionado, como señala el propio legislador en la exposición de motivos de la misma, al decir que *“la regulación de esta ley exige de los servidores públicos un esfuerzo testimonial de ejemplaridad ante los ciudadanos, constituyendo en ese sentido un importante avance hacia la solidaridad, la moralización de la vida pública y la eficacia de la Administración”*.

Existen por tanto dos tipos de incompatibilidad, la ética que se recoge en el artículo 103.3º de la Constitución Española (CE) y la económica establecida en la Ley de Incompatibilidades y que se corresponde con el principio de eficacia de dicho art. 103.1º, habiendo sido manifestado por el Tribunal Constitucional en su Sentencia 178/1989, de 2 de noviembre.

Las distintas posibilidades que se contemplan en la LI en cuanto a la autorización al empleado público de un segundo puesto de trabajo, se establecen en función, en primer lugar, del régimen de dedicación de tiempo completo o parcial en el que se encuentra dicho empleado para, a continuación, distinguir si el segundo puesto tiene carácter público o privado.

Consecuentemente con el principio de dedicación a un solo puesto de trabajo que se proclama en la exposición de motivos, la LI establece como regla general que, salvo autorización expresa de compatibilidad, los empleados públicos no podrán desempeñar ningún otro puesto de trabajo en el sector público ni en el privado. Así lo dispone, en cuanto al ejercicio de otras actividades públicas, el artículo 3.1 de la LI, según la cual, *“el personal comprendido en el ámbito de aplicación de la ley sólo podrá desempeñar un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público en los supuestos previstos en la misma (...) Para el ejercicio de la segunda actividad será imprescindible la previa y expresa autorización de compatibilidad, que no supondrá modificación de jornada de trabajo y horario de los puestos y que se condiciona a su estricto cumplimiento en ambos”*.

Respecto a las actividades privadas, el art. 11.1º dispone que *“De acuerdo con lo dispuesto en el art. 1.3 de la presente ley, el personal comprendido en su ámbito de aplicación no podrá*





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 3

ejercer, por sí o mediante sustitución, actividades privadas, incluidas las de carácter profesional, sean por cuenta propia o bajo la dependencia o al servicio de Entidades o particulares que se relacionen directamente con las que desarrolle el Departamento, Organismo o Entidad donde estuviese destinado”.

En el supuesto planteado y a tenor de lo indicado anteriormente, el PSI al estar prestando servicios a tiempo completo, no podría impartir dicho curso on-line dado que se encuentra afectado por la incompatibilidad absoluta establecida en el art. 16.2 de la LI, donde se dice textualmente que *“la dedicación del profesorado universitario a tiempo completo tiene la consideración de especial dedicación”.*

Su incumplimiento estaría considerado como falta muy grave prevista en el art. 95.n) del EBEP.

Con respecto a si existe alguna posibilidad legal de impartir ese curso on-line y dado que no se disponen de datos más específicos en el supuesto planteado, sólo podría llevarse a cabo si de la documentación aportada por el interesado constara que su labor se podía encuadrar en la letra h), del art. 19 de la LI que indica como actividad exceptuada *“La colaboración y la asistencia ocasional a congresos, seminarios, conferencias o cursos de carácter profesional”.*

Además de la actividad anterior, podría realizar cualquier otra de las enumeradas en dicho art. 19 sin necesidad de autorización o reconocimiento de incompatibilidad.

En relación con la segunda cuestión planteada, sobre la posible incidencia de las autorizaciones o reconocimientos de puestos públicos compatibles en la Ley de Transparencia de la Junta de Andalucía, debemos remitirnos a lo dispuesto en su art. 3.1 donde dice que las disposiciones de dicha Ley son de aplicación, entre otras Administraciones y entidades públicas, a las Universidades Públicas de Andalucía y en su art. 10.1.h) se indica que *“ Las entidades incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley publicarán, en lo que les sea aplicable, información relativa a:*





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 3

(...) h) *Las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que afecten a los empleados públicos”.*

Por tanto, la UGR tiene la obligación legal de publicar todas las resoluciones de autorización o reconocimiento de compatibilidad que conceda en el ámbito de sus funciones en su portal de transparencia de accesibilidad pública.

CONCLUSIONES

- I. Según se ha expuesto anteriormente al PSI no se le podría autorizar compatibilidad para impartir el curso on-line, dado que su régimen de dedicación es a tiempo completo y, por tanto, tiene especial dedicación. En caso de que lo impartiera sin autorización, estaría incurriendo en una falta muy grave y procedería, en consecuencia, la apertura de un expediente disciplinario. No obstante, si dicha actividad se justifica que podría encuadrarse en los supuestos del art. 19 de la LI, podría realizarla sin ningún tipo de autorización.
- II. Con respecto a la posible incidencia de las autorizaciones y/o reconocimientos de compatibilidad, es obligatorio para la UGR publicar dichas autorizaciones en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley de Transparencia de la Junta de Andalucía.

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundamentado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 4

Informe que a petición del Rectorado de la UGR, emite la persona candidata que suscribe referente a los principios que están recogidos en el Ordenamiento Jurídico constitucional aplicables durante la instrucción de los expedientes disciplinarios incoados al personal a su servicio, así como las posibilidades legales vigentes para renunciar a la condición de funcionario.

Cuestión planteada:

El Rectorado, con el fin de facilitar la labor del personal designado como instructores de expedientes disciplinarios, interesa un informe sobre los principios establecidos en el Ordenamiento Jurídico que, a efectos de una mayor seguridad jurídica, deberán ser tenidos en cuenta durante las distintas fases del procedimiento en la instrucción de dichos expedientes. También se solicita informe sobre los requisitos exigidos para poder renunciar a la condición de funcionario cuando se está instruyendo un expediente.

Normativa aplicable:

- Constitución Española de 1978 (CE) (BOE nº 311, de 29 de diciembre).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (BOE nº261 de 31 de octubre).
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público (BOE nº 236, de 2 de octubre).
- Referencias Jurisprudenciales.

Informe:

Los principios básicos reconocidos en el Ordenamiento Jurídico son los siguientes:

- **El Principio de Legalidad** y el de **Tipicidad**.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 4

El art. 25.1 de la CE establece que nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquél momento (**Pr. Legalidad**)

Según la jurisprudencia constitucional relacionado con este principio en la STC nº 133/1987, de 21 de julio, dice que el referido principio “...*implica, por lo menos, estas tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta); que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa)*...”.

Solo constituyen infracciones administrativas las vulneraciones del ordenamiento jurídico previstas como tales infracciones por una Ley (**Pr. Tipicidad**)

Según la jurisprudencia constitucional relacionado con este principio en la STC nº 297/2005, de 21 de noviembre, se decía que “...*el principio de tipicidad exige que la Administración sancionadora precise de manera suficiente y correcta, a la hora de dictar cada acto sancionador, cuál es el tipo infractor con base en el que se impone la sanción*...”.

El art. 94.2.a) del EBEP, nos dice que la potestad disciplinaria se ejercerá, con respecto a las faltas y sanciones, de acuerdo con ambos principios, a través de la predeterminación normativa o, en el caso del personal laboral, de los convenios colectivos.

- El Principio de **Irretroactividad** de las normas sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables cuando favorezcan al presunto infractor.

El art. 9.3 de la CE garantiza la irretroactividad de las normas sancionadoras no favorables.

El art. 94.2.c) del EBEP también recoge dicho principio de irretroactividad y retroactividad cuando favorezcan al infractor.

Según la jurisprudencia constitucional relacionada con este principio, en la STC nº 8/1981, de 30 de marzo, se decía “...*que la ley penal que contenga la tipificación del delito o falta y su correspondiente pena ha de estar vigente en el momento de producirse la acción u omisión (...) cualquier ciudadano tiene el derecho fundamental, susceptible de ser protegido por el recurso de amparo constitucional, a no ser condenado por una acción u omisión tipificada y penada por ley que no esté vigente en el momento de producirse aquélla*”.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 4

- Principio de **Proporcionalidad** aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación (art. 94.2.c) EBEP).

Si bien este principio no está recogido expresamente en la CE, sí se infiere de varios de sus arts. ya que dicho principio es, según el Diccionario del español jurídico de la RAE y el CGPJ, la garantía del derecho administrativo sancionador que debe entenderse consagrada en el art. 25.1 de la CE y exige que en la determinación normativa del régimen sancionador así como en la imposición de la sanción por la Administración se guarde la debida adecuación o correspondencia entre la gravedad de la infracción cometida y la intensidad de la sanción aplicada.

La STC nº 60/2010, de 7 de octubre, declaraba “...*la desproporción entre el fin perseguido y los medios empleados para conseguirlo puede dar lugar a un enjuiciamiento desde la perspectiva constitucional cuando esa falta de proporción implica un sacrificio excesivo o innecesario de los derechos que la Constitución garantiza*”.

Este Principio está expresamente recogido en el art. 29 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Así mismo recoge los principios antes citados (arts. 25 a 28), incluyendo otro como es el de **Responsabilidad**, aplicable tanto a las personas físicas como jurídicas y, cuando una Ley les reconozca capacidad de obrar, los grupos de afectados, uniones y entidades sin personalidad jurídica y los patrimonios independientes, cuando resulten responsables tanto a título de dolo o culpa.

- **Principio de presunción de inocencia y de culpabilidad.**

Estos principios están consagrados en el art. 24.2 de la CE, ya que no se puede sancionar al presunto infractor sin una prueba de cargo que arroje resultados susceptibles de destruir aquella presunción de inocencia. Dicho principio también está recogido en el art. 94.2.d) y e) del EBEP.

La STC nº 13/1982, de 1 de abril, decía que este **principio de presunción de inocencia** “...*no puede entenderse reducido al estricto campo del enjuiciamiento de conductas presuntamente delictivas, sino que debe entenderse también que preside la adopción de cualquier resolución, tanto administrativa como jurisdiccional, que se base en la condición o conducta de las personas y de cuya apreciación se derive un resultado sancionatorio para las mismas o limitativo de sus derechos*”.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 4

La jurisprudencia constitucional se ha pronunciado en numerosas sentencias sobre este **principio de culpabilidad**, como por ej. la STC nº 120/1994, donde se dice que este principio deriva del Estado de Derecho reconocido en nuestra Constitución (art. 1.1 CE) y de la protección de la dignidad de la persona humana contenida en el art. 10 de la CE. En definitiva, **la culpabilidad**, con independencia del grado en que concurra, se considera **un requisito esencial de la responsabilidad disciplinaria**, en conexión con la presunción de inocencia y con independencia de su virtualidad para la determinación de la gravedad de la falta y la graduación de las sanciones.

- Principio “Non bis in ídem”.

Nuestra Carta Magna de 1978 no recogió el principio *non bis in ídem* (no dos veces el mismo hecho), pero la doctrina ha defendido su vigencia por entender que la formulación de la doble sanción está implícita en el propio principio de legalidad del artículo 25 de la CE que vetaría una tipificación simultánea de iguales conductas con los diferentes efectos sancionadores (García de Enterría), o también implícito en el principio de exigencia de racionalidad e interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos contenido en la norma del artículo 9.3 de nuestra Constitución.

El propio Tribunal Constitucional (TC) en abundantes sentencias (la descripción de este principio fue consagrado en la STC 2/1981, de 30 de enero) ha admitido algunos supuestos de concurrencia entre la jurisdicción penal y el derecho administrativo sancionador, como por ejemplo, cuando declara *que puede acumularse una pena y una sanción administrativa por un mismo hecho, si el sujeto se encuentra en relación de sujeción especial con la Administración*.

Estas declaraciones han sido utilizadas en varias sentencias del TC como pueden ser, entre otras, la de 13 de junio de 1990 y 10 de diciembre de 1991, para admitir la duplicidad de sanciones penales y disciplinarias, añadiendo también *que no basta con la relación de sujeción especial sino que además, las sanciones deben tener distinto fundamentos*.

Con respecto a la segunda cuestión planteada, se requiere informe sobre la renuncia a la condición de funcionario presentada por un empleado de la UGR que se encuentra inmerso en la tramitación de un expediente en su contra, en este orden se ha de poner de manifiesto lo siguiente:





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 4

A tenor de lo preceptuado en el art.64 del EBEP, se requiere,

- a) Ser manifestada por escrito y expresamente aceptada por la Administración.
- b) No podrá ser aceptada dicha renuncia cuando el funcionario en cuestión esté sujeto a expediente disciplinario.

Por tanto, no será posible acceder a lo solicitado y en cumplimiento de lo dispuesto en el art. 94.2 del EBEP, al existir indicios fundados de criminalidad, según se dice en el supuesto planteado, se suspenderá el procedimiento poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

CONCLUSIONES

- I. Los principios que han de ser observados por aquellos funcionarios que sean nombrados instructores de expedientes disciplinarios al personal de la UGR, deberán tener presentes los principios reflejados en el presente informe, ya que de lo contrario las Resoluciones que se dicten en ejecución podrían ser declaradas nulas de pleno derecho al vulnerar los preceptos constitucionales y legales aplicables al procedimiento sancionador.
- II. En relación a la segunda cuestión objeto de informe, no sería posible acceder a lo solicitado por el presunto infractor en cumplimiento del mandato legal indicado, pero sí se podría suspender la tramitación del procedimiento hasta que se pronuncia la Fiscalía.

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundamentado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 5

PROPUESTA DE RESOLUCION

Asunto: Excedencia por prestación servicios sector público

Con fecha 8 del pasado mes de enero de 2019, se ha personado en el Servicio de Personal Docente e Investigador de esta Universidad, **D^a R.R.B** para firmar el contrato que, como Profesora Ayudante Doctora, le unía con esta Universidad hasta su finalización en la plaza nº 11/-/PAD/1819, adscrita al Departamento de Enfermería.

La interesada, en el momento de la firma del referido contrato, presenta otro documento por el cual solicita su pase a la situación administrativa de *Excedencia por prestación de servicios en el sector público*, adjuntando la documentación acreditativa de estar prestando servicios en otro organismo público, cual es el Hospital Universitario San Cecilio (Campus de la Salud de Granada), a tiempo completo, especialidad matrona.

En dicho acto, la **Sra. R.B.** indica expresamente que opta por la plaza que actualmente desempeña en el Hospital Universitario San Cecilio.

Vista la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) (BOE nº 307, de 24 de diciembre), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (BOE nº 89, de 13 de abril), el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (ET) (BOE nº 255, de 23 de octubre), el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (BOE nº 261 de 31 de octubre), Estatutos de la Universidad de Granada, aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio (EUGR) (BOJA nº 147, de 28 de julio), el Real Decreto 365/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles del Estado (RSA) (BOE nº 85, de 10 de abril), la Resolución de 21 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción depósito y publicación del Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 5

Andalucía (BOJA nº 92, de 9 de mayo) y demás normativa de general aplicación y en base a los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: Con fecha 27 del pasado mes de junio de 2018, se hizo pública la Resolución del Rectorado de esta Universidad, por la que se convocaba concurso público para la adjudicación de contratos temporales en la categoría profesional de Profesor Ayudante Doctor para el presente curso 2018/2019, entre las que se encontraba, entre otras, la plaza nº 11/-/PAD/1819, adscrita al Área de Conocimiento de Enfermería.

Segundo: Con fecha 19 del pasado mes de diciembre del citado año 2018, se hizo pública la Resolución de la Comisión Evaluadora por la cual se efectuaba propuesta de provisión a favor de la concursante **Dª R. R. B.**, firmando la interesada el correspondiente contrato el siguiente día 8 de enero de 2019, solicitando al mismo tiempo, tal y como se ha dicho anteriormente, su pase a la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público (artículo 15 RSA).

Tercero: La **Sra. R.B.**, confunde la normativa aplicable al personal laboral en lo referente al derecho que le asiste para poder ser declarada en la situación administrativa de “*excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público*”.

Dicha normativa está compuesta por el siguiente cuerpo jurídico:

- El artículo 7 del EBEP, establece en cuanto a la normativa aplicable al personal laboral de las administraciones públicas, que el mismo se rige “*por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan*”.

En dicho Estatuto Básico, no se regula la situación administrativa solicitada por la interesada, por tanto, para saber la normativa vigente que regula la cuestión que aquí se está





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 5

resolviendo, debemos acudir a su Disposición Final Cuarta, punto 2 donde se dice que *“Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y la normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”*.

Por ello, hay que entender que el artículo 15 del RSA se encuentra vigente para el personal que se refleja en dicho artículo (funcionarios de carrera y personal laboral fijo) como colectivo que sí tiene derecho a pasar a esa situación administrativa de excedencia voluntaria.

Por otra parte, el artículo 92 del citado EBEP, dispone con respecto a las situaciones administrativas del personal laboral que *“El personal laboral se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación”*.

- El artículo 46 del ET donde se regulan las distintas excedencias del personal laboral, tampoco recoge expresamente como un derecho de dicho personal el poder ser declarado en dicha situación administrativa.

- Finalmente y como norma convencionalmente pactada, cual es el Primer Convenio Colectivo del PDI, regula expresamente en sus artículos 35 a 37 las distintas excedencias que pueden ser solicitadas por el personal laboral que presta servicios en cualesquiera de las Universidades Públicas de Andalucía en las distintas categorías profesionales, entre las que se encuentra la de Profesor Ayudante Doctor con carácter temporal (no fijo), ya que el contrato tiene una duración inicial no inferior a un año ni superior a cinco (art. 50 LOU), que es el contrato que Vd. tiene firmado con esta Universidad.

Cuarto: A mayor abundamiento con lo anteriormente expuesto, y a tenor de lo indicado en el artículo 15 del RSA, no podría ser declarada en la situación administrativa solicitada ya que el mismo veta ese derecho al personal laboral temporal, al preceptuar que *“El desempeño de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa”*.

En consecuencia y por cuanto antecede, este Vicerrectorado **HA RESUELTO:**





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 5

Primero: Desestimar la solicitud presentada por **D^a R.R.B.** de pasar a la situación administrativa de Excedencia Voluntaria por Prestación de Servicios en el Sector Público.

Segundo: Concederle un plazo de 10 días hábiles, a contar desde el siguiente a la recepción de la presente Resolución, para que tome posesión efectiva de su puesto de trabajo en el Departamento de Enfermería de esta Universidad. En caso contrario, se le advierte que, al amparo de lo dispuesto en las Bases de la Convocatoria que regulaban el concurso publicado, **renuncia a su contrato sin derecho a reserva**, procediendo a cubrirse el puesto vacante dejado por el procedimiento establecido en dichas Bases.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, significándole que contra la presente resolución que se dicta por este Vicerrectorado al amparo de la delegación de competencias realizada por Resolución de 31 de julio de 2019, de la Universidad de Granada, referente a la delegación de competencias de la Rectora (BOJA nº 150, de 6 de agosto), y que según los artículos 6.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE nº 307, de 24 de diciembre) y 84 de los Estatutos de esta Universidad, aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio (BOJA nº 147, de 28 de julio), tiene carácter definitivo, podrá interponer en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente al de su notificación, demanda laboral ante el Juzgado de lo Social de Granada, según dispone el artículo 69.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social aprobada por Ley 36/2011, de 10 de octubre (BOE nº 245, de 11 de octubre), sin perjuicio de que pueda interponer cualquier otro y ante el órgano que estime procedente.

Granada, a.....de.....de 2020

VICERRECTORADO DE PERSONAL DOCENTE
E INVESTIGADOR,

(Por delegación. Resolución de 31/07/2019 (BOJA 06/08/2019))





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 6

DICTAMEN

Órgano solicitante: Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador UGR.

Cuestión planteada: Se solicita dictamen en relación al procedimiento a seguir para extinguir un contrato laboral de un profesor no permanente de esta Universidad, con motivo de la estimación de un recurso de alzada interpuesto por la segunda concursante mejor valorada en la propuesta de provisión efectuada por la Comisión Evaluadora y, si procede, la indemnización que le pudiera corresponder.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

Primero: Según se dice en el supuesto planteado, las Bases de la Convocatoria publicadas con fecha 2 del pasado mes de octubre de 2018, entre otras cuestiones, indicaban en relación con la adjudicación de la plaza impugnada que *“La interposición del recurso no tendrá efectos suspensivos en la propuesta de provisión o formalización del contrato (...)A tal fin se formalizará el contrato laboral con el aspirante propuesto, sin perjuicio de que la eventual estimación del recurso tanto en vía administrativa como jurisdiccional, llevará consigo la extinción de la relación contractual inicialmente propuesta, actuando como condición resolutoria de la misma”*.

Dado que el recurso ha sido estimado a la segunda concursante propuesta, **D^a E.G.S.** se debe dar cumplimiento a lo establecido en dichas Bases, es decir, hay que iniciar el procedimiento para extinguir el contrato de **D^a A.K.K.** de acuerdo con la normativa aplicable.

Segundo: El art. 24 del vigente Primer Convenio Colectivo del PDI, preceptúa que *“Cuando proceda la extinción de un contrato temporal, se notificará a la persona afectada y al departamento en el que preste servicios con, al menos, 15 días de antelación”*.

Para ello, debemos acudir a lo dispuesto en el art. 52.c) en relación con el art. 51.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE nº 255, de 24 de octubre), por el que se





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 6

aprueba el Estatuto de los Trabajadores (ET), que regula la extinción de los contratos por causas objetivas.

Tercero: En cuanto a la **forma y efectos en la extinción de dichos contratos**, se debe de cumplir con los requisitos establecidos en el art. 53.1 del ET.:

- Comunicación al trabajador despedido, con expresión de su causa, así como al Departamento donde preste servicios el trabajador en cumplimiento de lo dispuesto en el citado art. 24 del Convenio Colectivo.

- Junto con dicha comunicación, se debe poner a disposición de la interesada una indemnización de 20 días por año de servicios prestados o, en caso de ser inferior el periodo de tiempo trabajado, se hará un prorrateo por los meses efectivamente trabajados.

- Se le debe conceder un plazo de preaviso de 15 días, computado desde la entrega de la referida comunicación al trabajador hasta la extinción del contrato en cuestión.

- Además de lo indicado anteriormente, también tiene derecho al permiso de 6 horas semanales para la búsqueda de nuevo empleo.

Una vez hecha la liquidación correspondiente, habría que efectuarle una transferencia con la liquidación resultante.

CONCLUSIÓN

En consecuencia, dado que nos encontramos ante un despido por causas objetivas, se debe efectuar la liquidación del contrato correspondiente en función del tiempo trabajado, ingresándole la cuantía resultante mediante la correspondiente transferencia bancaria al interesado, indicándole en la Resolución que se dicte el recurso que procede contra la misma y que a tenor de lo dispuesto en el art. 103 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, *el trabajador podrá reclamar contra el despido, dentro de los veinte días hábiles siguientes a aquél en que se hubiera producido. Dicho plazo será de caducidad a todos los efectos y no se computarán los sábados, domingos y los festivos en la sede del órgano jurisdiccional.*

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo.:.....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 7

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Asunto: Anulación propuesta provisión

En relación con el concurso convocado por Resolución del Rectorado de esta Universidad, para la contratación temporal de Profesor Sustituto Interino en el Departamento de Antropología, una vez publicada en el tablón de anuncios del Servicio PDI la propuesta de provisión efectuada por la Comisión Evaluadora, resultó adjudicatario del contrato **D.A.B.C.**

El interesado, dentro del plazo establecido, se persona en el Servicio de PDI para la firma del mismo haciendo entrega de los documentos exigidos en las Bases de la Convocatoria, observándose que el título entregado al ser expedido en el extranjero no se encuentra homologado.

Las citadas Bases, entre otros requisitos, prevén la firma de una declaración responsable con respecto a la veracidad de la documentación aportada, así como en aquellos supuestos que, por cualquier causa, impida la contratación del aspirante, se podrá formalizar la incorporación con el siguiente de la lista mejor valorado.

Vista la Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) (BOE nº 307, de 24 de diciembre), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril (BOE nº 89, de 13 de abril), Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE nº 236, de 2 de octubre), el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (ET) (BOE nº 255, de 23 de octubre), Estatutos de la Universidad de Granada, aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio (EUGR) (BOJA nº 147, de 28 de julio), el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal de la Administración, Provisión de Puestos y Promoción (RGI) (BOE nº 85, de 10 de abril), la Resolución de 21 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción depósito y publicación del Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA nº 92, de 9 de mayo), la Normativa para la contratación de





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 7

profesorado sustituto interino en la UGR (NPSI), aprobada en Consejo de Gobierno de 24 de julio de 2018 y demás normativa de general aplicación y en base a los siguientes,

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero: El art. 16 del Convenio Colectivo establece, con respecto al profesorado sustituto interino, que *“Se podrán celebrar contratos de interinidad, según lo establecido en el artículo 15.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, para realizar la función docente de aquellos profesores que causen baja con derecho a reserva de puesto de trabajo (...) en el contrato se especificará el nombre del profesor sustituido y la causa de sustitución”*.

En similares términos se pronuncia el art. 1 de la NPSI antes citada, donde se determina el procedimiento y condiciones para la contratación de dicho personal.

Segundo: En el art. 4 de la NPSI se establecen los requisitos y condiciones de la contratación, estableciendo en su punto 4.2 los requisitos de titulación que deben ostentar los candidatos, concretamente para los que posean estudios universitarios extranjeros, se dice que *“...deberán estar en posesión de la credencial de homologación o, en su caso, del correspondiente certificado de equivalencia, expedido por el Ministerio español competente...”*.

D. ABC, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior, no cumple con el requisito de homologación de su título, por tanto, la propuesta de provisión efectuada con respecto a este candidato debe ser anulada.

Tercero: El art. 1 del RGI regula el ámbito de aplicación del mismo, estableciendo el carácter supletorio de dicho Reglamento para el restante personal al servicio de las Administraciones Públicas siendo, en consecuencia, de aplicación al presente supuesto.

El art. 23 de la citada norma legal, indica con respecto a la documentación a aportar, que los *“aspirantes propuestos aportarán ante la Administración”*, durante el plazo establecido, en este caso, en las Bases de la Convocatoria, *“...los documentos acreditativos de las condiciones de capacidad y requisitos exigidos en la convocatoria”*.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 7

En cumplimiento con lo dispuesto en esta norma legal, **D. ABC** no cumple con el requisito de ostentar su titulación homologada.

Por otra parte, el art. 69.4 de la Ley 39/2015, establece que *“La inexactitud, falsedad u omisión, de carácter esencial, de cualquier dato o información que se incorpore a una declaración responsable (...) determinará la imposibilidad de continuar con el ejercicio del derecho”*, por las razones expuestas en el citado art. el **Sr. D. ABC** no puede firmar el contrato para el que fue propuesto.

En consecuencia y por cuanto antecede, este Rectorado **HA RESUELTO:**

Primero: Declarar anuladas las actuaciones de la Comisión Evaluadora relativas al concursante D.ABC, al carecer de la titulación exigida, por lo que no procede la formalización del citado contrato adjudicado y adscrito al Departamento de Antropología de esta Universidad.

Segundo: Que, al amparo de lo estipulado en las Bases de la Convocatoria, se proceda a contratar al siguiente candidato mejor valorado en la propuesta de provisión efectuada por la referida Comisión Evaluadora.

Lo que se comunica para su conocimiento y efectos, significándole que contra la presente resolución y que según los artículos 6.4 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE nº 307, de 24 de diciembre) y 84.1 de los Estatutos de esta Universidad, aprobados por Decreto 231/2011, de 12 de julio (BOJA nº 147, de 28 de julio), agota la vía administrativa, podrá interponer, con carácter potestativo ante el Rectorado de esta Universidad, recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar del día siguiente a su notificación, conforme a lo señalado en los arts. 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE nº 236, de 2 de octubre), o bien recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Granada, en el plazo de dos meses a contar desde la misma fecha, según disponen los artículos 8.3, 13 a) y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (BOE nº 167, de 14 de julio).

Granada, a.....de.....de 2020
LA RECTORA,





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 8

Informe que a petición de la Gerencia de la UGR, emite la persona candidata que suscribe en relación con los derechos que la legislación vigente reconoce a las mujeres embarazadas.

Cuestión planteada:

Una empleada de esta Universidad que se encuentra embarazada solicita a la Gerencia la adecuación de su puesto de trabajo a otro donde se eliminen los posibles riesgos para su salud que le pudieran ocasionar en su actual puesto de trabajo realizando análisis clínicos, dado que se encuentra en estado de gestación.

Normativa aplicable:

- Directiva 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de las trabajadoras embarazadas, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE, publicada en el DOCE nº 348, de 28 de noviembre de 1992).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (BOE nº 269, de 10 de noviembre).
- Plan de Prevención de Riesgos Laborales, aprobado por Consejo de Gobierno de la UGR el 31 de enero de 2017.
- Referencias Jurisprudenciales.

Informe:

En **primer lugar**, debemos hacer referencia al art. 43 de la Constitución Española, el cual reconoce, expresamente, el derecho a la protección de la salud de las personas.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 8

En **segundo lugar**, la legislación comunitaria a través de la Directiva europea 92/85/CEE del Consejo, es la normativa por excelencia que dispone de los criterios a seguir para promover la prevención y protección de la salud frente a los diferentes riesgos para la protección de la maternidad.

En nuestro país, la incorporación de la referida Directiva se efectuó mediante la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y modificaciones posteriores. Dicha Ley indica en su art. 2 que la misma tiene por objeto promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y actividades necesarias para prevenir los riesgos en el trabajo, siendo de aplicación en virtud de lo dispuesto en su art. 3, tanto a las relaciones laborales reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, como al personal al servicio de las Administraciones Públicas.

El art. 15 de la LPRL, establece una serie de principios que el empresario debe tener en cuenta para la prevención, a saber:

- Debe evitar, evaluar y combatir los riesgos en su origen.
- Debe adaptar el trabajo a la persona.
- Debe tener en cuenta la evolución de las técnicas, sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún riesgo, así como planificar la prevención.

Especialmente, el art. 26 va dirigido a la protección de la maternidad, especificando las obligaciones que la empresa tiene al respecto:

- Realizar una evaluación de los riesgos que tenga en cuenta la naturaleza, grado y duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que influyan de manera negativa en la salud y seguridad de las trabajadoras o del propio feto.
- Adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 8

- Ante la imposibilidad de adaptar las condiciones, mediante certificado médico del INS o Mutua, deberá efectuarse un cambio de puesto de trabajo o función diferente de manera que sea compatible con su estado.
- Si no existe tal puesto, podrá ser destinada la trabajadora a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría conservando sus retribuciones del puesto anterior.

El Tribunal Supremo en su reciente Sentencia nº 1033/2018, de 10 de diciembre, interpretando lo indicado en el art. 26 de la LPRL, dice que la noción de riesgo durante el embarazo se encadena a dos hechos, *“en primer lugar la existencia de un embarazo que no presenta anomalías específicas (...) y en segundo lugar a que esa situación de evolución natural pueda verse afectada por la incidencia de elementos ajenos al embarazo pero intrínseco al puesto de trabajo de las que solo quepa alejar a la embarazada o al feto modificando el desempeño o excluyéndolo de modo absoluto mediante un cambio de puesto”*.

La comunicación al empresario (en este caso la UGR) de la situación de riesgo lo podrá hacer la trabajadora en cuestión, a través del Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa o Delegado sindical, junto con el informe médico del Servicio Público de Salud.

En la UGR, en su Plan de Prevención de Riesgos Laborales aprobado por Consejo de Gobierno en 2017, recoge expresamente la protección especial de la maternidad, al indicar que *“... en las evaluaciones de riesgos comprenderá la determinación de la naturaleza, grado, duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto (...) de acuerdo con el art. 26 de la LPRL.*





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 8**

CONCLUSIÓN

A tenor de lo expuesto anteriormente, toda empleada pública de la UGR que se encuentre embarazada, deberá de poner en conocimiento de la Gerencia su situación personal para que se adopten las medidas contempladas en los arts. 25 y 26 de la LPRL, al objeto de eliminar los riesgos que entraña el embarazo en aquellos puestos que, previa evaluación, sean considerados peligrosos para la salud de las mujeres embarazadas.

El fin último a conseguir es que las trabajadoras desempeñen un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado.

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundamentado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 9

Informe que a petición del (órgano competente de la UGR/tribunal pruebas selectivas para el acceso al Grupo A1/A2), emite el candidato que suscribe (o cargo técnico si se está desempeñando) en relación con el procedimiento seguido por la Comisión Evaluadora para cubrir una plaza de Profesor Titular de Universidad.

Cuestión planteada:

Se solicita informe en relación a si la composición de los miembros de la Comisión Evaluadora encargada de juzgar el concurso de acceso a una plaza de Profesor Titular de Universidad es conforme a derecho, así como de las posibles actuaciones que uno de los candidatos podría efectuar para impugnar la propuesta de provisión de la citada Comisión.

Normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LIG) (BOE nº 71, de 23 de marzo).
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (BOE nº 261, de 31 de octubre).
- Resolución de 28 de septiembre de 2011, por la que se hace pública la normativa de aplicación de la Universidad de Granada que regula el procedimiento de los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios (NACDU) (BOJA nº 199, de 10 de octubre).
- Referencia Jurisprudencial del TS.

Informe:

En relación a la composición de la Comisión Evaluadora, el art. 7.1 de la NACDU regula dicha composición y órganos que pueden efectuarla cuales son, por un lado, los Departamentos





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 9

con las propuestas mayoritarias y minoritarias que, con carácter no vinculante, eleve el Consejo de Departamento y, por otro, el Rector, con carácter excepcional.

En el punto 7.4 de las citadas normas, se dice que “(...) *Las comisiones de selección al cuerpo de Profesores Titulares de Universidad estarán formadas al menos por dos Catedráticos o Catedráticas de Universidad o equivalentes...*”.

Por tanto, para responder a si podrían actuar todos sus miembros como Catedráticos para la adjudicación de la plaza de Profesor Titular, la respuesta debe ser afirmativa, ya que el indicado artículo 7.4 lo que está haciendo es regular la composición con carácter de mínimos.

Por otra parte, al estar compuesta toda la Comisión sólo por varones, en principio, podría entenderse que estaría vulnerando lo dispuesto en el citado artículo 7, ya que el mismo preceptúa que en dicha composición se procurará “...*una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas*”.

Así mismo, el artículo 60 del EBEP indica expresamente que en la composición de los órganos colegiados se tenderá a la paridad entre mujeres y hombres. En este sentido, podemos sintetizar que las características de los órganos de selección, conforme a dicho EBEP son:

- Imparcialidad
- **Paridad entre hombres y mujeres**
- Profesionalidad

Estas características ya quedaban resueltas en los trabajos previos que la Comisión de Estudio elaboró sobre el EBEP al indicar que: “*No cabe duda que una de las claves fundamentales de la credibilidad de todo proceso de selección para el acceso al empleo público gira en torno a la imparcialidad y objetividad de los órganos de selección*”, significando que su composición debe quedar por completo al margen de toda influencia o interferencia partidaria, gremial o corporativa.

El artículo 53 de la LIG se expresa en similares términos que el EBEP, indicando en su Disposición Adicional Primera qué se entiende por composición equilibrada en los órganos de selección al decir que “*A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de*





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 9

cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento”, todo ello en virtud del mandato constitucional del art. 14 de la Constitución Española de 1978.

Con respecto a la Jurisprudencia relacionada con este supuesto, el Tribunal Supremo mediante Auto de 9 de julio de 2018 (Recurso de Casación 2135/2018), reconoce que no existe apenas jurisprudencia relacionada con la Ley de Igualdad argumentándolo en el razonamiento jurídico primero de dicho Auto al señalar con respecto al caso que estaba resolviendo que *“Hasta la fecha no existen apenas pronunciamientos sobre la aplicación de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En particular sobre el presente asunto, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de selección, la Sala no ha tenido oportunidad de pronunciarse y entiende que tiene interés casacional objetivo para la formación de jurisprudencia la siguiente cuestión: (i) si el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en relación con su Disposición Adicional Primera, contiene un mandato jurídico reglado de tal modo que su incumplimiento puede determinar la nulidad del proceso selectivo o de alguno de los actos dictados en el mismo; (ii) si la respuesta a la cuestión anterior resulta aplicable a todas las Administraciones Públicas, por su conexión con el artículo 60 EBEP”*.

En consecuencia y dado que en el supuesto planteado no se dice nada sobre la motivación del por qué no ha existido una composición equilibrada de hombres y mujeres, debemos entender que esa Comisión no podría actuar válidamente por vulnerar lo dispuesto en la normativa de carácter general y la interna de la UGR que regula esta materia, a la espera de que la Jurisprudencia se vaya pronunciando sobre la interpretación jurídica de los preceptos legales citados.

Con respecto a la actuación de los dos Catedrático jubilados, su intervención es legal ya que el artículo 7 de las NACDU que estamos aplicando, sólo lo prohíbe cuando el profesorado que va a intervenir se encuentre jubilado con anterioridad a la fecha de publicación de la convocatoria en el BOE y del enunciado del supuesto se dice que al Presidente le surgen dudas en el momento de constitución de la Comisión y, por ello, tenemos que entender que la convocatoria fue publicada con anterioridad a la fecha de jubilación de los mismos.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 9

Por último, las actuaciones que podría llevar a cabo el concursante no propuesto para recurrir la decisión de la Comisión, el procedimiento a seguir se encuentra regulado en el artículo 11 de las citadas NACDU, indicando que deberá interponer recurso ante el Rectorado de la Universidad de Granada en el plazo de 10 días hábiles, a partir del siguiente a su publicación, correspondiendo a la Comisión de Reclamaciones de la Universidad resolver la reclamación planteada por el interesado.

CONCLUSIONES

- I. En relación a la composición de la Comisión, es conforme a derecho que todos sus miembros puedan ser Catedráticos ya que la normativa regula esta cuestión con carácter de mínimos, sin embargo, en cuanto a la paridad de sus miembros, hemos de entender del supuesto planteado que, **salvo que no hubiera sido posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas** en la propuesta formulada por el Departamento en cuestión, su composición infringiría los preceptos legales que le son de aplicación tanto del EBEP como de la LIG, a la espera de que la Jurisprudencia vaya resolviendo estas cuestiones con respecto a la interpretación que se han de dar a dichos preceptos normativos que regulan esta materia.
- II. Con respecto a la validez de la actuación de los Catedráticos jubilados, es posible ya que así está previsto en la normativa interna analizada, siempre y cuando hayan sido propuestos con anterioridad a la fecha de su jubilación.
- III. Por lo que se refiere al procedimiento que debe seguir el reclamante para impugnar la propuesta de provisión, el mismo queda regulado en dicha normativa, junto con el plazo para recurrir y órgano competente para resolver.

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundamentado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo.....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 10

Informe que a petición del (órgano competente de la UGR/tribunal pruebas selectivas para el acceso al Grupo A1/A2), emite el candidato que suscribe (o cargo técnico si se está desempeñando) en relación con el procedimiento seguido para la evaluación de los méritos docentes de un profesor ayudante doctor de esta Universidad.

Cuestión planteada:

Se solicita informe sobre si el procedimiento de inadmisión de la solicitud de reconocimiento de méritos docentes de un profesor de esta Universidad es conforme a derecho y sus efectos en cuanto al reconocimiento de quinquenios y sexenios de investigación, tramos autonómicos y suspensión de su contrato.

Normativa aplicable:

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) (BOE nº 307, de 24 de diciembre), modificada por Ley 4/20017, de 12 de abril.
- Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario (BOE nº 216, de 9 de septiembre).
- Acuerdo Consejo de Gobierno UGR, de fecha 25 de julio de 2008, modificado por Acuerdo de 31 de enero de 2018, que aprobaba el procedimiento de evaluación de la actividad docente del profesorado con contrato laboral por tiempo indefinido.
- Resolución de 28 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación, por la que se fija el procedimiento y plazo de presentación de solicitudes de evaluación de la actividad investigadora a la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora. (BOE nº 289, de 30 de noviembre).
- Resolución de 21 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se hace público el Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA nº 92, de 9 de mayo)





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 10

- Convenio de Colaboración firmado entre la ANECA y la UGR, por el que se formaliza la encomienda de gestión para la evaluación de la actividad investigadora de los profesores contratados permanentes, de fecha 20 de junio de 2017.

Informe:

En **primer lugar**, con respecto a la inadmisión de su solicitud de evaluación de los méritos docentes de dicho profesor, ha sido conforme a derecho, ya que la Resolución del Rectorado de 30 de octubre de 2018, se refería única y exclusivamente al profesorado contratado por tiempo indefinido (Profesores Contratados Doctores y Profesores Colaboradores previstos en la LOU) y no al profesorado **contratado temporal** como es el caso de los Ayudantes Doctores en los que su contrato tendrá una duración no inferior a un año y no superior a cinco (art. 50 LOU).

Por tanto, su solicitud de evaluación ha sido inadmitida por incumplir los requisitos de participación previstos en la normativa de aplicación.

En **segundo lugar**, tampoco podía participar en la convocatoria anual para la evaluación de los sexenios de investigación ya que el punto primero de Resolución del Rectorado de fecha de 30 de noviembre de 2018, indicaba expresamente que a la misma sólo podían concurrir el profesorado con **contrato indefinido** (Contratado Doctor y Colaborador), en virtud del Convenio de Colaboración firmado entre la UGR y la ANECA, donde en el punto 4 del Exponen se dice que *“Mediante este convenio la Universidad de Granada quiere y por ello solicita al Director de la ANECA que la CNAI evalúe la actividad investigadora del personal docente universitario e investigador que tenga carácter permanente, pero no sea funcionario de carrera”*.

En **tercer lugar**, con respecto a si podía participar en la convocatoria publicada para la consecución de los tramos autonómicos, sí tenía derecho ya que a tenor de lo dispuesto en la Orden de 12 de noviembre de 2018, por la que se realiza la convocatoria para la evaluación de la actividad docente, investigadora y de gestión del personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Andalucía. (BOJA nº 22, de 16 de noviembre), el punto segundo de dicha convocatoria indica *“1. Podrá solicitar la evaluación objeto de la presente convocatoria el*





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 10

personal docente e investigador, funcionario o contratado laboral que preste servicio en las Universidades Públicas de Andalucía a tiempo completo y con una antigüedad de al menos dos años a la fecha de publicación de la presente Orden... . En consecuencia, dado que el profesor lleva trabajados tres años de su contrato, tiene derecho a ser evaluado y si obtiene una evaluación positiva, a las retribuciones previstas en el punto Quinto de la referida Orden.

En **cuarto lugar**, en relación a su posible solicitud de suspensión de contrato, es posible ya que cumple con lo dispuesto en el art. 34 del Convenio Colectivo que establece que *“El personal docente e investigador sujeto a este convenio que lleve, como mínimo, dos años al servicio de la universidad podrá acordar con ésta una suspensión especial de contrato de una duración máxima de dos años. En el caso de contratos temporales, el tiempo de suspensión especial del contrato no interrumpirá su cómputo del periodo de contrato y la finalización de la suspensión no podrá exceder del día anterior al de la finalización del contrato.”*.

CONCLUSIONES

- I. Ha sido conforme a derecho la resolución de inadmisión de la solicitud del interesado para participar, tanto en la convocatoria de evaluación de los méritos docentes como de los sexenios de investigación, dado que el interesado no ostentaba un contrato con carácter indefinido, sino temporal.
- II. El profesor cumple con los requisitos exigidos en la Orden de convocatoria para la evaluación de los tramos autonómicos, ya que sólo se requería como requisito esencial para participar estar prestando servicios con dedicación a tiempo completo y con dos años de antigüedad.
- III. Con respecto a la suspensión especial de contrato, si así es solicitada por el interesado, tendría derecho al cumplir también con los requisitos exigidos en el vigente Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Andalucía.





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 10**

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundamentado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo.....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 11

Informe que emite el candidato que suscribe sobre la posibilidad de reconocimiento de trienios a un Prof. de esta Universidad.

Cuestión planteada: Profesor asociado que solicita el reconocimiento, abono de trienios, así como los atrasos correspondientes, desde que firmó el primer contrato con esta Universidad en el año 2010. Dicho prof. solicita, además, el reconocimiento y abono de los trienios trabajados en una administración pública de Francia.

Normativa aplicable:

- Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública (BOE de 10 de enero de 1979)
- Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005 (D.A. quincuagésima).
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores (ET) (BOE nº 255, de 24 de octubre)
- Resolución de 21 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción depósito y publicación del Convenio Colectivo del PDI de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA nº 92, de 9 de mayo).
- Acuerdo de la Comisión Paritaria del Primer Convenio Colectivo PDI, de fecha 23 de julio de 2012, que reconocía el abono de los trienios al personal interino.

Informe:

Las retribuciones del profesorado contratado están previstas en Título III, artículo 41 y ss. del Primer Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas de Andalucía.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 11

El art. 44 del citado Convenio regula quiénes tienen derecho a dicho complemento, refiriéndose sólo a las modalidades de contratación ordinaria a tiempo completo, quedando excluidos, por tanto, los contratados en su modalidad ordinaria a tiempo parcial, donde se encuentran los profesores asociados.

No obstante lo anterior, la Comisión Paritaria de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación del Convenio, mediante Acuerdo de fecha 23 de julio de 2012, acordó el abono del pago de los trienios a los interinos y profesores asociados a tiempo parcial, estableciendo que su abono se efectuaría a partir del primer día del mes siguiente al cumplimiento de los tres años, o se reconozcan los servicios previos, siendo necesario para ello la correspondiente solicitud prevista en la Ley 70/1978.

En consecuencia, dicho profesor tiene derecho al reconocimiento de los trienios desde el año 2010, pero su abono se efectuará de acuerdo con lo expuesto en el párrafo anterior, a partir del día 1 de diciembre de 2018.

Ahora bien, dado que nos pide los efectos retroactivos desde ese año, tenemos que considerar que nos está interponiendo una reclamación de cantidad derivada de su contrato de trabajo. Para resolver esta cuestión tenemos que acudir a lo que establece el Estatuto de los Trabajadores con respecto a la posible prescripción de cantidades adeudadas y no abonadas.

Concretamente, el art. 59 del ET regula la prescripción y caducidad de las acciones derivadas del contrato de trabajo, al preceptuar que “1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación”. Por lo que en aplicación de lo dispuesto en este art., los efectos retroactivos que le corresponderían a dicho profesor serían de un año atrás desde su reclamación, es decir, 1 de diciembre de 2017.

En relación con la prescripción de derechos, como dice la Sentencia nº 169/2016, de 29 de abril, del Juzgado de lo Social nº 4 de Murcia, *“Es una institución jurídica que tiene su razón de ser en la seguridad jurídica (aún en contra de un criterio de justicia), que trata de evitar reclamaciones tardías de un derecho cuanto se ha generado en el otro una idea de abandono del mismo, tanto por la dificultad que puede llevar consigo a la hora de articular los medios de defensa contra esa*





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 11

reclamación, como por la disfunción que puede ocasionar su satisfacción cuando ya no se contaba con ello”.

A mayor abundamiento de lo anterior y según argumentos establecidos en la Sentencia nº 89/2017, de 17 de enero, del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (Sala de lo Social), referente a dicha institución jurídica, *“Es doctrina reiterada del Tribunal Supremo que la prescripción es una limitación al ejercicio tardío de los derechos, en beneficio de la certidumbre y seguridad jurídica, instituto no fundado en la justicia intrínseca, que debe merecer un tratamiento restrictivo; tal instituto viene regulado en los artículos 1961 y siguientes de nuestro Código Civil. Como se ha reconocido ampliamente por nuestra doctrina y jurisprudencia, no ejercitando en tiempo oportuno el derecho de crédito, dentro de los plazos establecidos por la ley a tal efecto, decae la acción que nace del mismo para reclamar su cumplimiento”.*

Con respecto al abono de los trienios consolidados en la administración pública francesa, el Acuerdo citado indica que se reconocerán la totalidad de los servicios prestados indistintamente prestados en las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo que establezca la Ley 70/78. En este sentido, dicha Ley entiende por Administraciones Públicas, tanto la Administración General del Estado, Local, Institucional, Justicia, Social y Seguridad Social, tanto como funcionarios de empleo interino y eventuales, así como en régimen de contratación administrativa o laboral, pero no dice nada con respecto a las Administraciones Públicas de los países de la Unión Europea.

Para salvar esta cuestión y teniendo en cuenta el aforismo jurídico *“Ubi lex non distinguit nec nos distinguere debemus”* (**Donde la ley no distingue, nosotros no debemos distinguir**), dado que la Ley 70/78 era clara a la hora de indicar los servicios prestados en las Administraciones Públicas, por Ley 2/2004, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2005, en su Disposición adicional quincuagésima, añadió una nueva disposición adicional a la Ley 30/1984, de 2 de agosto, que reconocía expresamente los servicios prestados en las Administraciones Públicas de cualesquiera de los Estados miembros de la Unión Europea.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 11

CONCLUSIONES

- I. Como se ha indicado en los anteriores fundamentos jurídicos, el profesor asociado en cuestión tiene derecho al reconocimiento de los trienios desde que firmó el primer contrato con esta Universidad, pero con los efectos retroactivos de un año anterior a su solicitud de abono, por ser la cantidad no prescrita.
- II. Con respecto al reconocimiento del trienio en la administración pública francesa, habría que reconocérselo al amparo de lo dispuesto en la Ley de Presupuestos de 2005 que ampliaba el concepto de Administraciones Públicas a efectos de reconocimiento de trienios.

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo.....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 12

Informe que, a petición del Rectorado, emite el candidato que suscribe en relación a la posibilidad de incoar un expediente disciplinario.

Cuestión planteada:

El Rectorado de la UGR interesa la emisión de un informe sobre la procedencia o no de abrir expediente disciplinario a un funcionario que no justifica su ausencia al puesto de trabajo durante 9 horas al mes.

Normativa aplicable:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (BOE nº 261, de 31 de octubre).
- Decreto 231/2011, de 12 de julio por el que se aprueban los Estatutos de la UGR (EUGR) (BOJA nº 147, de 28 de julio).
- Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios Públicos (RDFP) (BOE nº 15, de 17 de enero).

Informe:

La competencia en materia de régimen disciplinario del personal al servicio de la Universidad es del Rector o Rectora de la misma (art. 45.p) de los vigentes EUGR.

El art. 30 del EBEP establece que *“1. Sin perjuicio de la sanción disciplinaria que pueda corresponder, la parte de la jornada no realizada dará lugar a la deducción proporcional de haberes, que no tendrá carácter sancionador”*.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo anterior, en primer lugar, procedería la deducción proporcional de haberes y que se corresponderían con las 9 horas no trabajadas.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 12

El Título III, art. 93 y ss. del citado EBEP, establece el régimen disciplinario tanto del personal funcionario como laboral, indicando que los mismos *“quedan sujetos al régimen disciplinario establecido en el presente título y en las normas que las leyes de Función Pública dicten en desarrollo de este Estatuto”*, observando los principios establecidos en el art. 94.2 para su ejercicio, cuales son:

- Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones
- Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables
- Principio de proporcionalidad
- Principio de culpabilidad
- Principio de presunción de inocencia

El art. 95 del EBEP nos dice qué se entiende por faltas muy graves, silenciando las graves y dejando su tipificación a lo que establezcan las respectivas leyes (de Cortes Generales o Asambleas Legislativas de las CCAA), o lo que establezcan los convenios colectivos con respecto al personal laboral. En relación a las faltas leves, el punto 4 de dicho art. se remite a lo que se regule en las respectivas leyes de Función Pública que se dicten, corroborando la Disposición final cuarta del EBEP lo indicado anteriormente, diciendo que *“Hasta que se dicten las leyes de Función Pública (...) se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto”*.

En consecuencia, y dado que no ha sido derogado por el EBEP, el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, es ésta norma, en lo que no se oponga al EBEP, la aplicable al presente supuesto para su resolución, aplicando los siguientes artículos:

a) Le sería de aplicación el art. 8.a) del referido Reglamento ya que la falta cometida sería la de *“El incumplimiento injustificado del horario de trabajo, cuando no suponga falta grave”* (para ser falta grave tendría que haber sido de un mínimo de 10 horas, art. 9.I).





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 12

b) En cuanto a la sanción a imponer, el artículo 97 del EBEP, nos dice que es preceptivo la incoación de expediente disciplinario para las faltas muy graves y graves y que para las leves, como es el caso que nos ocupa, dice que el mismo se llevará a cabo por un **procedimiento sumario con audiencia del interesado**.

En similares términos se pronuncia el artículo 18 del Reglamento de Régimen Disciplinario.

Dicha audiencia es un trámite esencial en cuanto a la manifestación del derecho de participación y defensa del interesado. El referido trámite ha constituido en la jurisprudencia un elemento determinante de validez del procedimiento, vinculado a los derechos de contradicción y defensa cuya infracción debe ser revisada y corregida en sede jurisdiccional como vulneración del artículo 105.c) de la Constitución Española y del art. 82 de la Ley 39/2015, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas.

El Tribunal Supremo, entre otras, en su Sentencia nº 2161/2017, de 25 de mayo, indica que *“conforme a nuestra jurisprudencia, la audiencia previa es en principio, un trámite esencial, cuya omisión, en determinadas ocasiones, equivale, incluso, a la misma ausencia de procedimiento determinando la ineficacia plena del acto administrativo”*.

CONCLUSIONES

- I. Como se ha argumentado anteriormente, al funcionario en cuestión no se le podría abrir expediente disciplinario, dado que la falta cometida es leve y, en consecuencia, sólo se iniciaría con un procedimiento sumario con audiencia del interesado.
- II. Para que la Universidad obtuviera el resarcimiento económico de los días no trabajados, habría que efectuarle una deducción proporcional de haberes por los días no trabajados.

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiéndolo al presente a cualquier otro mejor fundado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020
Fdo.....





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS**

Resolución Supuesto Práctico Nº 13

Informe que, a petición del órgano competente, emite el candidato que suscribe en relación al procedimiento a tener en cuenta para obtener la acreditación nacional a cuerpos docentes.

Cuestión planteada:

Un grupo de Profesores Sustitutos Interinos de esta Universidad han solicitado al Vicerrectorado con competencia en la materia se les informe de los requisitos que deben ostentar para presentar sus solicitudes a fin de poder acreditarse al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, dado que están interesados en concurrir a las próximas convocatorias de acceso que convoque la UGR.

Normativa aplicable:

- Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (LOU) (BOE nº 307, de 24 de diciembre)
- Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (BOE nº 240, de 6 de octubre), modificado por Real Decreto 415/2015, de 29 de mayo (BOE nº 144, de 17 de junio) (RDACR).
- Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la Ordenación de las Enseñanzas Universitarias Oficiales (BOE nº 260, de 30 de octubre).

Informe:

En primer lugar, debemos indicar que la normativa reguladora del procedimiento de acreditación tiene como punto de partida los arts. 31 y 32 de la LOU que preveía la constitución de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación, con funciones de evaluación y las conducentes a la certificación y acreditación, entre otras, de las actividades docentes, investigadoras y de gestión del profesorado universitario.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 13

Por su parte, el art. 57 de la citada norma legal, indica con respecto a la acreditación nacional que *“El acceso a los cuerpos de funcionarios docentes universitarios mencionados en el art. 56.1 exigirá la previa obtención de una acreditación nacional que, valorando los méritos y competencias de los aspirantes, garantice la calidad en la selección del profesorado funcionario”*.

Concretamente, el art. 59 de la LOU indica, expresamente, que para acreditarse a Prof. Titular se debe ostentar el título de doctor, presentar su solicitud y acreditar sus méritos ante las Comisiones de Acreditación de la ANECA.

Partiendo de estos preceptos normativos, se dictó el citado R.D. 1312/2007, por el que se regula el procedimiento a través del cual los solicitantes de acreditación debían someterse para obtener el correspondiente certificado de acreditación que, junto a la posesión del título de doctor, constituye el requisito imprescindible para concurrir a los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios.

Por lo que aquí interesa, concretamente, se requiere informe para el acceso al Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad, en este sentido indicar que de acuerdo con lo estipulado en el art. 12 del RDACR, cualquier interesado deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Estar en posesión del título de Doctor
- Presentar su solicitud acompañando la justificación de los méritos que ostente, tanto de carácter académico, profesional, docente e investigador y de gestión académica y científica para su valoración.
- Presentar su solicitud a través de la sede electrónica de la ANECA, haciendo constar el cuerpo docente para el que pretende obtener la acreditación y Comisión por la que quiere ser evaluado.
- Justificación de los méritos obligatorios de investigación, de docencia y otros méritos complementarios que se describen en el Anexo del citado Real Decreto.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 13

En el art. 15 de dicho RDACR se regula el procedimiento de instrucción de las solicitudes presentadas y que consta de las siguientes actuaciones:

- Comprobación por la ANECA de que la documentación aportada cumple con los requisitos establecidos para solicitar la correspondiente acreditación.

- Si el interesado no aporta algún documento esencial, dispondrá de 10 días hábiles para su subsanación. En caso de no subsanar se le tendrá por desistido de su petición, archivándose su solicitud sin más trámite, o, en caso de paralización por causa imputable al interesado, se producirá la caducidad del procedimiento de acuerdo con lo establecido en la nueva Ley de Procedimiento Administrativo (Ley 39/2015).

- Cada solicitud deberá ser informada por dos miembros de la Comisión de Acreditación que actuarán como ponentes, adoptando finalmente la decisión de forma colegiada.

- En caso de evaluación negativa, la propuesta de resolución será remitida al interesado que dispondrá de 10 hábiles para formular alegaciones.

- El interesado a la vista de dicha propuesta puede desistir de su solicitud o renunciar a la evaluación, en este caso se dará por concluido el procedimiento administrativo mediante la resolución correspondiente.

- La resolución definitiva se deberá de producir en un plazo máximo de 6 meses desde la fecha de presentación de la solicitud de los interesados, que podrá ser favorable o desfavorable.

- La comunicación al solicitante se efectuará por medios electrónicos en un plazo de 10 días hábiles siguientes a la fecha en que se dicte, considerándose desestimada la solicitud por silencio administrativo cuando pasen más de los 6 meses sin dictar y notificar la resolución procedente.

- Si el procedimiento finaliza mediante resolución expresa negativa, el solicitante no podrá solicitar nueva acreditación hasta que no hayan transcurrido 18 meses.

Finalmente, el art. 16 del Real Decreto del que se está informando regula el procedimiento de reclamación frente a las resoluciones que se pudieran dictar conforme a lo regulado en el artículo 15, disponiendo que:





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 13

- Contra dichas resoluciones, los solicitantes podrán presentar reclamación ante la Comisión de Reclamaciones del Consejo de Universidades en el plazo de un mes, teniendo éste órgano un plazo de tres meses para dictar y notificar la resolución que proceda, considerándose desestimada la reclamación en caso de no resolver en el plazo indicado.

Finalmente y de acuerdo con lo dispuesto en el punto 9, del art. 16, *“La resolución del Consejo de Universidades pondrá fin a la vía administrativa y frente a la misma podrá interponerse recurso de reposición o bien ser recurrida directamente ante la jurisdicción contencioso-administrativa”*.

CONCLUSIÓN

En consecuencia y por cuanto antecede, observándose lo dispuesto en el articulado del Real Decreto de Acreditación Nacional (R.D. 1312/2007), todo profesor que ostente el título de doctor y demás requisitos académicos antes citados, tiene derecho a presentar su solicitud para obtener la acreditación nacional para concurrir al acceso de plazas de los cuerpos docentes universitarios por la rama de conocimiento por la que el interesado haya optado, previstas en el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, cuales son, Artes y Humanidades, Ciencias, Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas, e Ingeniería y Arquitectura.

Específicamente, para el supuesto que estamos resolviendo, salvo que los citados profesores sustitutos interinos ostenten el título de doctor, ya que no es obligatorio para obtener una plaza como docente sustituto, no podrían presentar su solicitud de acreditación ante la ANECA.

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundamentado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo.....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 14

Informe que a petición del Vicerrectorado de Personal Docente e Investigador, emite el Servicio de PDI, sobre los trámites legales a seguir para rehabilitar a funcionario jubilado por incapacidad permanente para el servicio.

Cuestión planteada:

Profesor que se jubiló por incapacidad permanente para el servicio solicita ser rehabilitado en su condición de funcionario público dado que entiende que han desaparecido las causas que originaron su jubilación.

Normativa aplicable:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) (BOE nº 261, de 31 de octubre).
- Real Decreto 2669/1998, de 11 de diciembre, por el que se aprueba el procedimiento a seguir en materia de rehabilitación de los funcionarios públicos en el ámbito de la Administración General del Estado (BOE nº 307, de 24 de diciembre).
- Referencias jurisprudenciales.

Informe:

El art. 67 del EBEP establece las causas de jubilación de los funcionarios públicos, entre las que se encuentra la de jubilación por incapacidad permanente para el ejercicio de sus funciones propias de su cuerpo o escala, regulando expresamente el art. 68 de dicho cuerpo legal, cómo puede rehabilitarse un funcionario jubilado por la causa antes descrita *“1. En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida.”*





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 14

El procedimiento que se ha de seguir para la procedencia o no de dicha rehabilitación, viene establecido en el Real Decreto 2669/1998, de 11 de diciembre, indicando en su artículo 2.2. lo siguiente:

“2. Jubilación por incapacidad permanente.

Procederá solicitar la rehabilitación del funcionario jubilado por incapacidad permanente cuando desaparezca la incapacidad que motivó su jubilación y así quede acreditado mediante dictamen médico emitido por el órgano a que se refiere el apartado 3 del artículo 4 de este Real Decreto.”

El apartado 3 dice que, en el caso de haber desaparecido la causa que motivó la jubilación *“...el interesado deberá solicitar que se efectúe el correspondiente reconocimiento médico por el Equipo de Valoración de Incapacidades del Instituto Nacional de la Seguridad social u órgano médico equivalente de la Comunidad Autónoma en la provincia en la que el interesado tenga su domicilio...”*, adjuntando la documentación que estime conveniente aportar en defensa de su derecho.

El art. 4 del citado Real Decreto, regula la forma en la que el interesado debe efectuar su petición, haciendo constar los siguientes datos:

- Causa y fecha en la que perdió su condición de funcionario.
- Puesto que ocupaba, identificando la unidad en la que prestaba servicios, municipio y situación administrativa en la que se encontraba.
- Identificación del supuesto de rehabilitación que interesa, así como cualquier otra información que estime procedente.

En la **fase de instrucción**, el órgano competente, en este caso, el Vicerrectorado de PDI que es el órgano que tiene las competencias delegadas en materia de jubilación por Clases Pasivas, deberá dirigir escrito a la unidad competente de efectuar los reconocimientos médicos, en este caso es el INSS, a fin de que cite al funcionario en cuestión para el reconocimiento médico y emita nuevo dictamen, que es el documento que servirá de base para declarar, si procede, su rehabilitación.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 14

En este contexto, la jurisprudencia en relación con los informes de los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI) y siguiendo doctrina del Tribunal Supremo contenida, entre otras Sentencias como las de 7 de abril, 11 de mayo, y 6 de junio de 1990, 30 de noviembre de 1992 de 23 de diciembre de 1993, dice que “...gozan de la presunción de legalidad y acierto, dada su fuerza de convicción en razón de las garantías que ofrecen los conocimientos técnico –médicos de sus miembros y la imparcialidad y objetividad que deriva de su nombramiento y de su específica función” (Sentencia nº 139/2013, de 1 de febrero de 2013, del TSJM).

El art. 6 establece que la acreditación de las causas que posibilitan la rehabilitación “...será determinante para que el órgano de jubilación (...) formule propuesta estimatoria de la solicitud del interesado”.

Para la finalización del procedimiento y acreditadas las causas, el art. 68 del EBEP preceptúa, con carácter imperativo, que le será concedida la rehabilitación por el órgano competente.

En cuanto a los derechos que le asisten en caso de ser rehabilitado, el art. 8 del Real Decreto objeto de estudio, indica que al funcionario rehabilitado se le adjudicará con carácter provisional un puesto de trabajo, que deberá ser convocado para su provisión definitiva por el procedimiento que corresponda.

El período transcurrido entre la pérdida de la condición de funcionario y la rehabilitación no será computable a efectos del reconocimiento y cálculo de una pensión posterior ni le será computable a efectos de ascensos, trienios y demás derechos pasivos en el Régimen de Seguridad Social que sea de aplicación al funcionario.

La resolución adoptada pone fin a la vía administrativa y contra ella se podrá interponer el correspondiente recurso contencioso-administrativo.





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 14**

CONCLUSIÓN

En consecuencia y por cuanto antecede, si se acredita la desaparición de la causa que había ocasionado la jubilación por incapacidad permanente para el servicio, ésta Universidad a través del Servicio PDI ha de proceder a la rehabilitación del funcionario.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo.....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 15

Informe que a petición de la Gerencia de la UGR, emite el candidato que suscribe el presente informe en relación a los derechos que tienen los Delegados de Prevención con respecto a la obtención de determinados informes.

Cuestión planteada:

Se solicita informe en relación a si el Delegado de Prevención de Riesgos Laborales en esta Universidad tiene derecho a que se le entreguen los informes de seguridad laboral relacionados con los accidentes de trabajo ocurridos durante el año 2018.

Normativa aplicable:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) (BOE nº 269, de 10 de noviembre).
- Referencias jurisprudenciales

Informe:

La LPRL dice en su art. 22.4 que, tanto el empresario como otras personas con responsabilidades en materia de prevención (tenemos que entender que se refiere a los Delegados de Prevención), serán **informados de las conclusiones** (por tanto, no de los informes solicitados) que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo, o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención con el fin de que se puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 15

Este acceso con las limitaciones previstas en este art. están recogidas en el art. 36.2.b) de dicha Ley, cuyo ejercicio se llevará a cabo *“... con las limitaciones previstas en el apartado 4 del artículo 22 de esta Ley, a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones y, en particular, a la prevista en los artículos 18 y 23 de esta Ley. Cuando la información esté sujeta a las limitaciones reseñadas, sólo podrá ser suministrada de manera que se garantice el respeto de la confidencialidad”*.

Por su parte, el art. 23 de la LPRL, recoge la documentación que el empresario debe elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral en cumplimiento de sus obligaciones, a saber:

- Plan de Prevención
- Evaluación de los riesgos
- Planificación de la actividad preventiva
- Control de salud
- Relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

En consecuencia, parece que, en principio, estaría excluido el Delegado de Prevención de estos datos, sólo con el deber de ser *“informado de las conclusiones”* (art. 22.4 LPRL).

Para resolver esta controversia, la Sentencia del Tribunal Supremo de 24 de febrero de 2016 (Recurso 79/2015), reconoce a los Delegados de Prevención que, éstos tiene derecho a acceder al igual que las Autoridades Laborales, a los informes y documentos resultantes de la investigación por la empresa de los daños para la salud de los trabajadores, así lo reconoce la Sentencia citada en su Fundamento de Derecho Cuarto *“... el derecho de información de los delegados de prevención tiene la misma extensión que la potestad informativa de la propia autoridad laboral en este ámbito, y, por otra parte, la investigación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales forma parte del proceso de evaluación de los riesgos laborales y el acceso a sus resultados forma parte del derecho de información sobre la evaluación de riesgos*





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 15

comprendido en el art. 23 LPRL, por lo que la autoridad laboral tiene derecho a acceder a tales investigaciones y, por consiguiente también tienen derecho a ello los delegados de prevención”.

CONCLUSIÓN

Por cuanto antecede y a la vista de la Sentencia del Tribunal Supremo estudiada, el Delegado de Prevención tiene derecho, no solo a que se le informe de las conclusiones, sino a que se le faciliten los informes interesados en las mismas condiciones que se envían a la autoridad laboral, referentes a los accidentes ocurridos durante el año 2018.

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundamentado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo.:.....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 16

Informe que a petición del Rectorado de la UGR, emite el candidato que suscribe el presente informe referente a la procedencia o no de autorizar el cambio de Adscripción de Campus a dos profesores.

Cuestión planteada:

Dos profesores de la UGR que prestan servicios en distintos Campus de la UGR, solicitan el cambio de adscripción dado que entienden que cumplen con la normativa aprobada por el Consejo de Gobierno para su concesión.

Normativa aplicable:

- Resolución de 21 de abril de 2008, de la Dirección General de Trabajo y Seguridad Social, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía (BOJA nº 92, de 9 de mayo)
- Normativa reguladora de cambios de Adscripción de plazas entre Campus de la Universidad de Granada para el Personal Docente e Investigador, aprobada por Consejo de Gobierno, de 25 de noviembre de 2016 (NAC).

Informe:

El art. 21.5 del Convenio Colectivo del PDI, dispone que *“En las universidades que tengan centros en distintos municipios se regulará, previa negociación con el comité de empresa, la provisión de plazas mediante traslado entre profesores de la misma categoría y área de conocimiento destinados en centros de trabajo que disten más de 40 km del centro de trabajo de la plaza objeto del concurso, dicha regulación tendrá en consideración la normativa interna del departamento, si existiese”*.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 16

En base a lo preceptuado en dicho art. 21.5, el Consejo de Gobierno en su sesión de 13 de julio de 2011, reguló esta materia quedando fuera los intercambios simultáneos de adscripción de plazas entre Campus y sólo se realizó para el PDI con contrato laboral.

A fin de ampliar los derechos recogidos en la anterior normativa, el Consejo de Gobierno de esta Universidad, con fecha 25 de noviembre de 2016, amplió el colectivo que podía solicitar cambio de adscripción de plazas entre Campus al PDI perteneciente a los cuerpos docentes universitarios a tiempo completo, de acuerdo con lo establecido en el art. 4 de dicha NAC.

Según se dice en el supuesto planteado, ambos profesores tiene la misma categoría y pertenecen al mismo ámbito de conocimiento, por lo que en principio, sería insuficiente para poder acceder a lo solicitado.

No obstante lo anterior y dado que no se conocen más datos para resolver conforme a derecho la petición de los interesados y al amparo de lo indicado en el art. 7.2 de la Normativa en cuestión, en el plazo de 10 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la publicación de las listas provisionales de admitidos y excluidos, dichos profesores deberán subsanar su solicitud adjuntando la siguiente documentación:

- Certificado emitido por el Servicio de PDI donde conste que tienen, al menos, 1 sexenio de investigación concedido por la ANECA, si se trata de profesores de los cuerpos docentes universitarios o profesores contratados doctores y colaboradores con vinculación permanente en la UGR (art. 5.b) NAC).
- En caso de no ser profesores de las categorías anteriores, por no ser permanentes y que no pueden someter a evaluación de la ANECA su actividad investigadora (Profesor Ayudante Doctor), adjuntarán Curriculum Vitae Equivalente de cada uno de ellos (art. 5.b) NAC).

En el supuesto de no adjuntar la documentación anterior, en virtud de lo establecido en el art. 8.1.b) de la referida Normativa, serían excluidos del procedimiento de baremación.





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 16**

Finalmente y en base a lo dispuesto en el art. 10 de NAC la Resolución de comunicación de los cambios de adscripción aprobados por el Vicerrectorado competente en materia de profesorado los interesados podrán interponer el correspondiente recurso de alzada ante la Rectora en el plazo de un mes a contar desde su publicación en el tablón de anuncios del Servicio de Personal Docente e Investigador de la Universidad de Granada, en cumplimiento con lo regulado en los arts. 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (BOE nº 236, de 2 de octubre).

CONCLUSIÓN

Por cuanto antecede y dado que han quedado acreditados parte de los requisitos exigidos en la Normativa Reguladora de los Cambios de Adscripción de Campus, si los interesados subsanan o mejoran su solicitud tal y como se ha expuesto anteriormente, se debería de acceder a lo solicitado por ambos profesores, con indicación de que la Resolución final que se dicte podría ser impugnada vía recurso de alzada ante el Rectorado de la Universidad, si fuese contraria a sus intereses.

Es todo cuanto se tiene el deber de informar, sometiendo el mismo a cualquier otro mejor fundamentado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo.....





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTAS DE RESOLUCIÓN SUPUESTOS PRÁCTICOS

Resolución Supuesto Práctico Nº 17

Informe que a petición del Rectorado de la UGR, emite el candidato que suscribe el presente informe referente a la procedencia o no de certificar como periodo de docencia impartido, el periodo de baja maternal.

Cuestión planteada:

Ante una nueva convocatoria de concurso de acceso a plazas de profesorado no permanente, una de las concursantes solicita la emisión de un certificado de docencia, donde conste como periodo impartido el tiempo que su contrato estuvo suspendido por baja maternal.

Normativa aplicable:

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LI) (BOE nº 71, de 23 de marzo).
- Referencias jurisprudenciales.

Informe:

La LI, en su art. 14.7, establece los criterios generales de actuación de los Poderes Públicos recogiendo, expresamente que *“La protección de maternidad, con la especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia”*.

Por su parte, el art 51 y siguientes de la referida Ley, recoge los criterios de actuación que deben presidir la actuación de las Administraciones Públicas, las cuales, en el ámbito de sus competencias deberán *“Remover los obstáculos que impliquen pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional”*.





RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 17

Entre esas medidas de igualdad para el empleo público, el art. 57 de la LI indica que *“En las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computará, a efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo anterior”*.

Dicho art, el 56, se refiere a los permisos y beneficios por la maternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Por ello, no cabe duda de que la experiencia docente es uno de los elementos más importantes para el desarrollo de la carrera profesional de cualquier docente.

La jurisprudencia constitucional en relación con el asunto planteado es clara y contundente al respecto. Así cabe citar la Sentencia del Tribunal Constitucional nº 2/2017, de 16 de enero que indica *“...En este sentido, se afirma que “la protección de la condición biológica y de la salud de la mujer trabajadora ha de ser compatible con la conservación de sus derechos profesionales, de suerte que la minusvaloración o el perjuicio causado por el embarazo o la sucesiva maternidad constituyen un supuesto de discriminación directa por razón de sexo (...) Desde luego como destaca la STC 233/2007, de 5 de noviembre, FJ7, “el artículo 14 CE no consagra la promoción de la maternidad o de la natalidad (STC 182/2005, de 4 de julio, FJ 4), pero sí excluye toda distinción, trato peyorativo y limitación de derechos o legítimas expectativas de la mujer en la relación laboral fundado en dichas circunstancias, por lo que puede causar una vulneración del art. 14 CE la restricción de los derechos asociados con la maternidad o la asignación de consecuencias laborales negativas al hecho de su legítimo ejercicio...”*.

Por tanto, teniendo en cuenta esta doctrina jurisprudencial al caso que nos ocupa, está claro que, si la falta de impartición efectiva de la docencia previamente asignada puede, de algún modo, menoscabar la carrera profesional de la mujer que ha





**RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN SUPUESTO PRÁCTICO Nº 17**

estado en situación de baja maternal, se estaría incumpliendo el mandato constitucional desarrollado por la vigente Ley de Igualdad.

CONCLUSIÓN

En consecuencia, teniendo en cuenta el derecho positivo vigente en la LI, así como la Jurisprudencia constitucional referente a esta materia, por el Vicerrectorado de Docencia se le debe de expedir, a cualquier candidata que lo solicite, el certificado de docencia donde conste como periodo impartido el tiempo en que estuvo de baja maternal.

Es todo cuando se tiene el deber de informar, sometiendo el presente a cualquier otro mejor fundado en derecho.

Granada, a.....de.....de 2020

Fdo....





UNIVERSIDAD
DE GRANADA



Área de Formación del PAS
Universidad de Granada